المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى
كلية التربية
قسم الإدارة التربوية والتخطيط

ضغوط العمل التي تواجهها القيادات التربوية النسائية بجامعة أم القرى في عصر عولمة السلوك الإنساني

إعداد الطالبة

أغادير بنت سالم مصطفى العيدروس

إشراف

د/ محمد بن أحمد حسن المنشي

أستاذ السياسة والتخطيط التربوي المساعد

وخبير التنمية البشرية

متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في تخصص الإدارة التربوية والتخطيط

مكة المكرمة، ١٤٢٥هـ

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم العالي

جامعة أم القرى ـ كلية التربية

قسم الإدارة التربوية والتخطيط

نموذج رقم (٨)

إجازة أطروحة علمية في صيغتها النهائية بعد إجراء التعديلات المطلوبة

الاسم : أغادير سالم العيدروس — الكلية : التربية

القسم : الإدارة التربوية والتخطيط — التخصص : إدارة تربوية وتخطيط

الأطروحة مقدمة لنيل درجة : الماجستير

عنوان الأطروحة :

ضغوط العمل التي تواجهها القيادات التربوية النسائية بجامعة أم القرى في عصر عولمة السلوك الإنساني

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين، سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد : بناءًا على توصية اللجنة المكونة لمناقشة الأطروحة المذكورة عاليه والتي تمت مناقشتها بتاريخ (٢٥ / ٥ / ١٤٢٥هـ)؛ بقبول الأطروحة وإجازتها في صيغتها النهائية المرفقة؛ متطلباً تكميلياً؛ للدرجة العلمية المذكورة بتقدير ممتاز.

والله الموفق ،،،،،

أعضاء اللجنة

المشرف	مناقش	مناقش
د / محمد بن أحمد حسن المنتشي	د / حمزة عبد الله عقيل	د / سلطان بن سعيد مقصود بخاري

رئيس قسم الإدارة التربوية والتخطيط

د/ علي بن عبد الله بن جردي الزهراني

يوضع هذا النموذج أمام الصفحة المقابلة لعنوان الأطروحة في كل نسخة من الرسالة .

بسم الله الرحمن الرحيم

بسم الله الرحمن الرحيم

ملخص الدراسة

عنوان الدراسة: (ضغوط العمل التي تواجهها القيادات التربوية النسائية بجامعة أم القرى في عصر عولمة السلوك الإنساني).

الباحثة: أغادير سالم مصطفى العيدروس

المشرف: د. محمد بن أحمد حسن المنشي

المستوى: ماجستير قسم الإدارة التربوية والتخطيط – جامعة أم القرى – ١٤٢٥هـ.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة لمعرفة مدى تأثر ضغوط العمل بالتوجيهات الإسلامية لدى القيادات التربوية النسائية ومعرفة مدى تأثير بعدي السلوك الشخصي والتنظيمي وتأثير العولمة على ضغوط العمل لدى القيادات النسائية.

وتم استخدام أداة استقصاء لجمع المعلومات من مجتمع الدراسة الذي يتكون من جميع القيادات النسائية والموظفات بجامعة أم القرى البالغ عددهم (٣٢٠)، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي للحصول على النتائج الميدانية، وتمت معالجة البيانات بالأساليب الإحصائية التالية: التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري، اختبار **t** ومقياس (الفاكورنباخ)

أهم نتائج الدارسة:

أولاً: إن القيادات التربوية النسائية تتعرض لعدد من ضغوط العمل في كلا متغيريْ الدراسة وهما:

أ- البيئة الداخلية للعمل ب- البيئة الخارجية للعمل.

وكان تأثير مصادر البيئة الداخلية لضغوط العمل أكبر من مصادر البيئة الخارجية على القيادات النسائية، وقد جاءت كما يلي: المصادر الداخلية على الترتيب الأكثر تأثيراً إلى الأقل في سلم المقاييس تجاه عمل القيادات وفق ترتيب المحاور كما يلي:

١- محور المصادر الوظيفية. ٢- محور المصادر الشخصية. ٣- محور المصادر التنظيمية.

والمصادر الخارجية على الترتيب من الأكثر تأثيراً إلى الأقل تأثيراً في سلم المقاييس تجاه ترتيب المحاور تنازليًا كتالي: محور سمات السلوك القيادي الإسلامي، محو التقنيات الحديثة، محور عولمة السلوك.

ثانياً: لا توجد فروق دالة إحصائياً من وجهة نظر مجتمع الدراسة من القيادات والموظفات بعمادة الدراسات الجامعية للطالبات بجامعة أم القرى وفقا للمتغيرات التالية: متغير (الوظيفة) متغير (المؤهل العلمي) متغير (سنوات الخبرة). فيما يتعلق بتأثير هذه المتغيرات على مصادر ضغوط العمل الداخلية بمحاورها الثلاثة (التنظيمية والوظيفية والشخصية) والخارجية بمحاورها الثلاثة (محور سمات السلوك القيادي الإسلامي، محور عولمة السلوك الإنساني، ومحور التقنيات الحديثة).

التوصيات واليات العمل: توصي الباحثة أنه من أجل تخفيف ضغوط العمل لديهن يجب ملاحظة ما يلي:

١- بالنسبة للبعد الأول؛ البيئة الداخلية للعمل: العلاج الروحي بالاتجاه نحو الخالق، والإيمان بأن الإسلام دين العالمية، المنهج المحكم الذي فيه شفاء ورحمة، ويحقق الحياة السعيدة، ثم الإيمان بأن الوظيفة عبادة، الاهتمام بالوقت، والصحة، تغيير نمط السلوك من خلال التدريب الفعال، التخطيط لرفع مستوى أداء العمل، تحسين اختيار وتقنين عملية اختيار القيادات علميا وعمليًا، تحديد حجم العمل ثم الاهتمام بتحسين المناخ التنظيمي في العمل وتطويره وتفويض الصلاحيات.

٢- بالنسبة للبعد الثاني؛ البيئة الخارجية للعمل، فإن جهاد النفس والعمل بعزيمة مما يساعد على تحسين أدائهن بالعمل. لذا فعلى القيادات النسائية مسئولية تنمية فكرهن الذاتي، والاهتمام بأساليب التعليم الحديثة واعتماد تقنياتها.

The study in drief

The title of study: stress suffered by:

Educational female leaderships in umm-Al-Qura university and the job pressures Faced in The Time Of Humanc Manner Universality.

The reseacher: A ghadeer salem Mostafa Al Aidarous.

Supervisor: Prof. Mohammad Ben Ahmad Hasan Al Monshi.

Level: master, educational management department, Omm-Al Qura university 1425.H.

The study aims at knowing the effect of Islamic directives on work stress for female educational leaders and how personal and organizing behaviour and globalization affect work stress for female leaders.

A questiannaire was used to gather information from the university society which contains all female leaders and employees in Omm Al Qura university (320 participants). The researeher used the the descriptive and survey approach to get field results. Data was treated by the following statistical approaches: repetition, percentage, arithmatic averages, T.test, normative deviation and fackronn bakh measurement.

The most important results of study:

First: Female leaders face much stress in both study variables: (a) Internal invironment of work.

The effect of the internal environment of work was greater than the external one on female leaders.

It came as follows: The order of the internal sources top-down in the hierarchy of measurements according axes order as follows.

1- Axis of job sources. 2- Axis of personal sources. 3- Axis of organizing sources.

The top-down order of external sources according to the top-down order of axes:

1- Axis of traits of leadership Islamic behaviour. 2- Axis of modern technology.

3- Axis of behaviour globalization.

Second: There are no different ces with statistical denotation rom the point, view of the university So ciety in Omm Al Qura according to following variables:

- job variable. - scientific qualification variable. - experience duration variable. These are all related to the effect of these variables on the sources of stress with its three axes (organizational, professional and personal) and the external ones with its three axes (trait Islamic leader ship behaviour axis globalize human behaviour axis and modern technology axis).

Recommefatien and work techniques:

To soften work stress for female leaders and female employees, the reseacher has to recommend the following:

1- concerning the first dimension of internal environment for work: spiritual treatment by asking Allah for help and by believing that Islalm the world religion. It is the accurate and pure religion. It is the mercy and recovery which achieves happy life. Believing that work is the core of religion, Giving due care to time, health, change the behaviour type through effective training, planning to raise the standard of performance improving the process of selecting leaders practically and theoretically, determining work amount and improving and developing the organizing atmosphere and empowering.

2- concerning the second dimension: The external envinorment for work: To control one self and work enthusiastically to improve the process of management. The female leaders have to develop their personal thought and give due care to modern educational approaches and use modern technology. The researcher the supervisor the Dean.

الإهداء

إلى روح والـــديّ / **ســـالم العيـــدروس، ومـــريم حســـين** -رحمهما الله- وأسكنهما فسيح جناته.

إلى زوجي الفاضل/ **محمد العيدروس** الذي وقف بجانبي مشجعاً لي لمواصلة الدراسة.

إلى أبنـــائي وفلـــذات كبـــدي وقُـــرّة عـــيني/ **(عبد الله – رزان – عبد المجيد – سالم – صالح – عمر)**.

الذين أخذت من وقتهم، ولهوهم، وسرورهم، وتحملوا معي في سبيل إنهاء هذه الدراسة.

إلى كلّ إنسانٍ صادقٍ، مخلصٍ، معتزٍ بدينه، وملتزمٍ بكتاب الله وسنة نبّيه عليه أفضل الصلاة و السلام.

إلى هؤلاء جميعاً أُهدي هذا الجهد المتواضع.

شكر وتقدير

قال الله تعالى: ﴿رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحاً تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ﴾ [النمل آية: ١٩]

فالشكر له – عز وجل– على نعمه التي لا تعدّ ولا تُحصى، ومن نعمه أن وفقني لإتمام هذه الدراسة.

ويطيب لي –وقد أكملت إعداد هذه الدراسة– أن أُزجي كل الشكر والتقدير إلى أستاذي الدكتور/ محمد بن أحمد حسن المنشي الذي أشرف عليها، وأعطاني من وقته وجهده الكثير، والذي كان لأرائه السديدة وجديته الصادقة، وعطائه المستمرِّ وتوجيهاته القيِّمة، إضافة إلى رحابة صدرِه الدورُ الكبير في ظهور هذه الدراسة بهذه الصورة، له صادق الإعتراف بأستاذيته، والدعاء له بموفور الصحة والعافية، وأرجو من الله أن يكون ذلك في ميزان حسناته.

كما أتوجَّه بالشكر والتقدير إلى سعادة الأستاذَين الكريمَيْن: سعادة الدكتور/ زهير أحمد الكاظمي وسعادة الدكتور/ علي علي عبد ربه، اللذيْن تفضَّلا مشكوريْن بمناقشة خطة الدراسة، وأبديا ملاحظاتهما القيِّمة التي أخذتُ بها الباحثة.

كما أتوجَّه بجزيل الشكر وخالص التقدير لكل من سعادة الدكتور/ سلطان مقصود بخاري وسعادة الدكتور/ حمزة عبد الله عقيل على تفضلهما بقبول مناقشة الرسالة وإثرائها بملاحظاتهما وآرائهما القيِّمة.

وأتقدَّم بالشكر الجزيل ووافر العرفان والوفاء الجميل لكل من قدم يد العون والمساعدة، وساهم في إخراج هذا الجهد المتواضع سواء بكلمةٍ طيبةٍ أو بنصيحةٍ قيِّمةٍ أسراها لي، أولئك الذين عايشتهم أو زاملتهم أو تعلمت على أيديهم أو التقيت بهم مباشرة أو عبر إنتاجهم الفكري والأدبي.

وأخصُّ بالشكر جميع قيادات عمادة الدراسات الجامعية بجامعة أم القرى وجميع موظفاتها؛ لما غمروني به من عون ومساعدة.

كما أشكر أساتذتي وزميلاتي في قسم الإدارة التربوية والتخطيط، والشكر موصول إلى جميع أساتذة كلية التربية بجامعة أم القرى وكل فرد له دوره في دعم جهودي لتقديم هذه الدراسة.

الباحثة

أغادير العيدروس

فهرس الموضوعات

موضـــــــوع الدراســــــة

الفصل الأول

مقدمة

مشكلة الدارسة

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

حدود الدراسة

بسم الله الرحمن الرحيم

مقدمة :ــ

إن الحمد لله نحمده ونستعينه ونستغفره، ونعوذ به من شرور أنفسنا، ومن سيئات أعمالنا،من يهده الله فلا مضلّ له، ومن يضلل فلا هادي له، وأشـــهد أن لا إلـــه إلا الله وحده لا شريك له،وأشهد أن محمداً عبده ورسوله.

إن المرأة قد دخلت في خضم سوق العمل بشكل ملحوظ في بعـــض قطاعـــات الأعمال في مجتمعاتنا المعاصرة، وخاصة قطاع التربية والتعليم، إلا أن تزايد حضور المرأة في ميدان العمل لا يلغي حقيقة تدني نسبة وجودهن في المراكز القيادية حـــتى الوســـطي مقارنة بالرجال، وهذا بحد ذاته قد يكون من أسباب إيجاد مواقف ضاغطة، لا يســـتطيع القادة الهروب منها، حيث يعيشون في بيئة عمل معاصرة تتميز بتقنية عاليـــة المســـتوى تتسِّم بسرعة تدفق المعلومات، وبالتالي تتطلب سرعة الإنجاز بأداء أفضل، هذا الأسلوب في الحياة العملية عَمِل على تغيير أسلوب حياة العاملين، فلا تـــوانٍ ولا تكاســـل أمـــام السرعة الفائقة، وتزاحم متطلبات الإنجاز. وإذا ما نظرنا إلى المرأة التي دخلـــت ســـوق العمل قائدة وعاملة، فإنها أيضاً يمكن أن تواجه، نجد مزيداً من ضغوط الحياة بشكل عام، وضغوط في مجال العمل بصورة خاصة، فما بالنا إذا ما كانت المرأة العاملة تمـــارس دوراً قيادياً كما أسلفت الباحثة، إضافة إلى ما سبق نجد أن ما اســـتجد في القـــرن الحـــادي والعشرون بظهور تحديات ما يسمى العولمة، والتي هي من أهم ملامح هذا العصر، فقـــد جاءت لتفرض على المجتمع تغيُّرات عدة تتمثل في التغير التكنولوجي، والتغير العلمـــي والانفجار المعرفي، والتقدم الكبير في مجال الاتصالات وفي ثورة المعلومات، وما ينتج عن ذلك من إلغاء كلي أو نسبي لحدود الزمان والمكان بتسهيل حركة الاتصالات. من هنـــا نجد أن ظاهرة العولمة قد أظهرت أنيابها من خلال تأثيراتها المختلفة تحمل عـــدة تحـــديات تدعو بالضرورة القيادات إلى تغيير في سلوكهن العملي لمواجهة أحد التحـــديات الـــتي يواجهونها داخل بيئة العمل وخارجها، ولذلك ربما تصبح مصدراً من مصادر الضـــغوط

عليهم، وعلى المجتمع الذي يتحكمون فيه بحكم التأثير. فلقد ظهر التحدي الاجتماعي العالمي في السلوك القيادي للقيادات النسائية، خاصة في حقيقته وجوهره هو "دخول المرأة في مجال الأعمال بدرجة أن تواجه المرأة القائد من خلال تحدٍّ داخلي ينطلق من كيفية تعامل [القائد] مع ذاته وقواه ومصادره الروحية والبشرية والمادية، ومن كل هو معيق لحياة الإنسان العملية فإن طريق الخلاص يكمن في التركيز على البعد الداخلي من خلال تغيير القناعات والرؤى والممارسات السائدة" (إسماعيل – ١٤٢٢هـ: ٢٣٩). هذه هي دعوة الدين الإسلامي دين الخير الذي هو دين العالمية السماوية الذي لا يرقى معه أي شيء من الفكر العلمي الوضعي.

ولكن حال الواقع يقول أنَّ ضغوط العمل مماثلة، لدرجة أنها تعتبر إحدى الموضوعات الرئيسة التي تهتم بدراستها الاتجاهات السلوكية، كما يوضح الوائلي:(١٤١٨هـ) في قوله بـ"إن مستويات معينة من ضغط العمل قد تكون لها آثار سلبية على صحة الأفراد العاملين وعلى أدائهم وإنتاجيتهم".(ص٢) حيث إن ضغط العمل يحدث في المواقف التي يدرك فيها العاملون أن قدراتهم لمواجهة متطلبات محيط العمل تمثل عبئاً كبيراً عليهم، فمتغيرات المحيط هي التي تسبب ضغط عمل. (عسكر ١٩٨٨م:٩)

لقد جاء اهتمام هذه الدراسة بموضوع ضغوط العمل التي تواجهها القيادات بوجه عام والمرأة بصفة خاصة في المنظمات والمجتمعات الإنسانية لأخطار هذه الظاهرة خصوصاً في ظروف ما جاءت به العولمة من متطلبات اجتماعية أسهمت في تضخم آثار الضغوط النفسية والجسمية لدرجة قد تصيبها بإحباطات تؤدي إلى سلوك إحباطي.

وحتى تتمكن هذه الشريحة الإجتماعية الهامة من النجاح في أداء دورها القيادي والارتقاء بسلوكياتها الإدارية، تحاول الباحثة من خلال هذه الدراسة البحث عن أساليب آليات تخفيف مما يواجهنه من ضغوط عمل، كونها تعايش الحياة العملية في قطاع تعليمي نسائي رائد في الواقع، وتعشنه أمام تحديات العولمة الثقافية ذات التأثير الفائق على

السلوك الإنساني دوليا العالم وذلك من خلال التأثير على القيم الاجتماعية للمجتمعات والتي تعتبر معياراً عاماً أساسياً يشترك فيه أعضاء المجتمع.أن العالم أصبح قرية كونية صغيرة بفعل تأثير الأجهزة التكنولوجية الحديثة التي تنقل بإتقان في عصر ثورة التكنولوجيا المعلوماتية والعولمة. لذا كان من الضروري الحذر مما هو قادم حيث لا يمكن رفض الكل أو قبول الكل، فكل ما يفيد يجب أن يتم تبنيه، سواء فيما يتعلق بأساليب لتهذيب القيم السلوكية أو من معلومات ضرورية فيها من العلم المفيد حيث قال: الرسول صلى الله عليه وسلم: "طلب العلم فريضة على كل مسلم" (السيوطي، النبهاني، الألباني،حديث رقم ١٨، ص٦٣) مع الالتزام بقيمنا الإسلامية التي مصدرها كتاب الله وسنة رسوله – صلى الله عليه وسلم– وهذا ما تؤكد عليه الآيات التالية التي يقول فيها فيها الله سبحانه و تعالى: ﴿وَنَزَّلْنَا عَلَيْكَ الكتَابَ تِبْيَاناً لِّكُلِّ شَيْءٍ﴾[النحل:٩٩]، وقوله تعالى:﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُوْلِي الأَمْرِ مِنكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلاً﴾ [النساء: ٩٥]

لتتمكن القيادات النسائية مواجهة ضغوط العمل وتعديل سلوكهن نحو سلوك فعّال في ظل تحديات عصر العولمة ذات القطب الواحد، الذي يريد أن يُهيمن حتى على ثقافة كل مجتمعات العالم، فلا بد من المواجهة مع عدم التخلي عن الهوية الحضارية المسلمة مع مواجهة تحدي قدرة الإنسان التي أصبحت غير فعّالة للسيطرة على الأداء الفعال، دون الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات وإثراء ثقافة معاصرة تدعم الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية لهذا المجتمع.

مشكلة الدراسة:

وتؤكد دراسة هيجان (١٤١٩هـ) أنه على الرغم من توفر المقومات (القيادية) للنساء إلا أن معظمهن لا يزلن يشغلن الوظائف الدنيا والمتوسطة. "هذا ما تؤكده دراسة الباحث السعودي".

من جانب آخر يوضّح الطبيب هاتسون (١٤٢١هـ) بأن أكثر من ٤٠% من النساء اللاتي يشغلن مناصب تنفيذية هن غير متزوجات، وأكثر من النصف لا أطفال لهن، من ناحية أخرى، فإن لدى معظم التنفيذيين من الرجال أسر يعودون إليها بعد العمل ونسبة ٩٩% منهم متزوجون، و٩٥% لديهم أطفال. وهذا الوضع قد يعني إحباط للموهوبات والطموحات وذوات الخبرة... وهذا نتيجة للمستوى العالي من الضغط الواقع على النساء (ص٥٧-٥٨).

ولقد أكد كلاً من (العبد،١٩٧٧م) و(أحمد، ١٩٧٧م) في دراستيهما أن إنتاجية المرأة المتزوجة تختلف عن غير المتزوجة، وأن من لديها أطفال تختلف عن التي لا أطفال لها، وفي هذا إشارة واضحة أن المرأة تواجه ضغوطاً خاصة تحكمها المتغيرات النفسية والفسيولوجية. (الحسيني،١٤٠٩هـ)

من ذلك يبدو أن إنجاز العمل في المنظمات يؤدي إلى ضغوط نفسية وجسدية تأتي معظم هذه الضغوط والتوترات من مصادر مرتبطة بالعمل، داخل المنظمات، ومن البيئة الخارجية التي تؤثر على كل الأفراد والمنظمات أيضاً، لاسيما أننا في عصر التغير السريع والمستمر الذي يسمى بعصر العولمة. لقد تضخمت الضغوط على القيادات التربوية النسائية لتواجه تحديات العولمة الغربية من الانفتاح، وما قد ينجم من سوء استخدام للسلطات والصلاحيات، والهدف الظاهري من العولمة هو بناء إنسان أكثر قدرة ومهارة على التلاؤم مع التوقعات التقنية للقرن الحادي والعشرين، وبالطبع هذا يظهر على سلوكيات القيادات التربوية النسائية، فإن استطاعت تنمية حسّها من أجل التلاؤم مع هذه التطورات دون النظر إلى القيم، والعادات والتقاليد الإسلامية، تكون قد دخلت سواء عرفت أم لم تعرف، إلى أمور تشبه الفكر العلماني الذي تسعى العولمة ترسيمه لكل العالم، وهذه السلوكيات بطبيعتها تؤثر على سلوك الفرد في حياته، وبالتالي تؤثر أيضاً على أداءه في عمله بشكل خاص، ومنَ ثمَّ على السلوك التنظيمي بشكل عام.

عليه فإن مشكلة الدراسة الحالية يمكن تحديدها في أنها تبحث عن الضغوط العمل، والتي تواجهها القيادات التربوية النسائية في عمادة الدراسات الجامعية للطالبات بجامعة أم القرى في عصر عولمة السلوك الإنساني.

أهمية الدارسة:

تتمثل أهمية الدارسة في الاعتبارات التالية:

١- تحديد درجة تأثير ما جاءت به الألفية الجديدة من تحديات للعولمة الثقافية على سلوك الإنسان وبالتالي مدى تأثيره على سلوك الثقافي القيادات التربوية في ميدان العمل.

٢- تحديد درجة تأثير الضغوط التي تواجهها القيادات التربوية النسائية بسبب بيئة العمل الداخلية والخارجية.

٣- تحديد مدى فهم القيادات التربوية للتوجيهات الإسلامية من أجل التخفيف من ضغوط العمل.

٤- الوصول إلى مجموعة من الأطر التي تساعد القيادات التربوية النسائية للتغلب على ضغوط العمل في البيئة الداخلية والخارجية للعمل.

أهداف الدارسة:

تسعى الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى تقديم الأبعاد المختلفة لظاهرة (ضغوط العمل) في محاولة لتقديم ما يسهم ولو بالشيء اليسير في حل هذا المشكل بغية الوصول إلى تحقيق الأهداف التالية:

١- معرفة مدى تأثر ضغوط العمل بالتوجيهات الإسلامية لدى القيادات التربوية النسائية.

٢- معرفة مدى تأثير كلا من بعدى السلوك الشخصي والسلوك التنظيمي في العمل على ضغوط العمل لدى القيادات التربوية النسائية بجامعة أم القرى.

٣- معرفة مدى تأثير عولمة السلوك الإنساني على ضغوط العمل لدى القيادات التربوية النسائية بجامعة أم القرى.

أسئلة الدارسة:

١- هل هناك دلالة إحصائية تفيد بوجود ضغوط عمل ناتجة عن مصادر البيئة الداخلية للعمل (التنظيمية، الوظيفية، الشخصية)؟ على أداء القيادات التربوية النسائية بجامعة أم القرى؟

٢- هل توجد هناك أية دلالة إحصائية تفيد بوجود ضغوط عمل ناتجة عن مصادر البيئة الخارجية للعمل (سمات السلوك القيادي الإسلامي، عولمة السلوك الإنساني، التقنيات الحديثة) على أداء القيادات التربوية النسائية بجامعة أم القرى؟

٣- هل توجد هناك أية دلالة إحصائية تفيد بوجود تأثير للمتغيرات الديمغرافية التالية: (الوظيفة الحالية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) على أراء مجتمع الدراسة من مسببات ضغوط العمل الناتجة عن البيئة الداخلية والخارجية؟

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية:

تسعى هذه الدراسة إلى معرفة ضغوط العمل الداخلية والخارجية التي تواجه القيادات التربوية النسائية في عمادة الدراسات الجامعة للطالبات بجامعة أم القرى في عصر عولمة السلوك الإنساني.

الحدود المكانية:

تم تطبيق الدراسة على القيادات التربوية النسائية والموظفات بعمادة الدراسات الجامعية للطالبات بجامعة أم القرى الكائن بحي الزاهر، بالعاصمة المقدسة.

الحدود الزمانية:

تم تطبيق الدراسة الميدانية لهذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٢٣/١٤٢٤هـ

مصطلحات الدراسة:

فيما يلي التعريفات الإجرائية للمصطلحات التي تم استخدامها في الدراسة الحالية، وهي كما يلي:

القيادات التربوية النسائية:

القيادي هو الشخص الذي يمتلك القدرة على توجيه مجموعة في الأفراد لإدارة عمل ما من أجل تحيق الأهداف الموضوعة.

والمفهوم الإجرائي الذي تقصده الباحثة حيال القيادات التربوية النسائية من أعضاء هيئة التدريس والموظفات في جامعة أم القرى ممن يشغلن مناصب إدارية بالجامعة.

ضغوط العمل:

يُعرف كلاً من تيري بير ونيومان (١٩٧٨م) ضغوط العمل بأنها: "حالة تنشأ عن التفاعل بين الناس وأعمالهم، وتتسم بإحداث تغيَّرات في داخلهم وتدفعهم إلى الانحراف عن أدائهم الطبيعي" .(ص:٦٦٥).

والمفهوم الإجرائي لضغوط العمل الذي تعنيه الدارسة الحالية هو ذلك التأثير الداخلي للقيادات التربوية النسائية، الناتج عن تفاعل قوي ضاغطة مختلفة تؤثر على الخصائص الشخصية للقيادات، بسبب تأثيرات تطور علمي سُمي بعولمة الإنسان بصورة قد تؤدي إلى خلل في قدرة القيادات على التكيف مع المناخ العلمي، ومن ثَّمَ تنتج عنه اضطرابات سلوكية تدفع القائدة للتعثر أو إلى الإخفاق في أدائها الطبيعي.

السلوك الإنساني:

السلوك يطلق على سيرة الإنسان ومذهبه واتجاهه (العبد اللطيف ١٤١٤هـ:١٥). أما المفهوم الإجرائي للسلوك في هذه الدراسة هو تلك الأعمال والتصرفات التي تصدر عن القيادات التربوية النسائية في السياق التنظيمي والشخصي كما يمكن تعريف السلوك الإنساني بأنه ثقافة القيادات التربوية التي تظهر نتيجة تفاعلها مع البيئة.

العولمة:

العولمة هي إكساب الشيء طابع العالمية. ويعرفها الباحث الاجتماعي الإنجليزي (انتوني جيدنز) بأنها: "مرحلة جديدة من مراحل بروز وتطور الحداثة، تتكثّف فيها العلاقات الاجتماعية على الصعيد العالمي؛ حيث يحدث تلاحم غير قابل للفصل بين الداخل والخارج، ويتم فيها ربط المحلي والعالمي بروابط اقتصادية وثقافية وسياسية وإنسانية" .(عبد الله،١٤١٩هـ: ٥٣).

كما يضيف إسماعيل (١٤٢٢هـ) إلى أن العديد من الكتاب يرون بأن العولمة "تعني نموذج الحضارة الغربية، خاصة الطبعة الأمريكية لهذه الحضارة وأنماطها الفكرية والسياسية والاقتصادية والثقافية على العالم كله". (ص ٤٦).

كما بين الميلاد (١٤١٩هـ): بأن العولمة جاءت في اصطلاح الغرب، والعالمية جاءت في اصطلاح الإسلام. العالمية تفتُّح على العالم على الثقافات الأخرى، واحتفظ بالخلاف الأيديولوجي، أما العولمة فهي نفي الفكر الأخر وإحلال للاختراق الثقافي محل الصراع الأيديولوجي (ص٣٦).

وتعريف الإجرائي للعولمة هو:

غرس مفاهيم وأفكار خاصة بمصدري هذا الفكر العولمي، ويريدون تطبيقه في العالم للسيطرة عليه؛ حيث اهتموا بأمرين بالنسبة لمجتمعاتنا الأسرة والمرأة، وكل ما يخشاه أصحاب العولمة ظهور مناعة علمية وخلقية قوية في الساحة الإسلامية.

الفصل الثاني

أدبيـــات الدراســـة

الإطـار النـظري

الدراسات السابـقة

أولاً: الإطار النظري

المبحث الأول

(المـــرأة والقيـــادة)

تمهيد :

الإسلام أعاد للمرأة اعتبارها وكرامتها لتكون عضواً فعالاً في المجتمع، وتعمل على رقيه، كما أن الإسلام أعطى المرأة حقوقها كاملة مع أسباب الوقاية التي تحفظ لها عرضها وكرامتها ووجودها.

ومع ذلك أصبح الغرب يؤلب المرأة على الإسلام وآدابه، بحجة أنه لم ينصف المرأة إنسانيتها ولا ضمن لها كامل حقوقها، ثم يقذف نظامه في فؤادها، بحيث ترى أنه النظام الوحيد الذي يرعى حقوقها ويحمي كرامتها ويؤكد مساواتها للرجل في كل الشؤون والأحوال.

ويقول البوطي (١٤١٧هـ): "تغدو المرأة المسلمة خير مصدر لغرس التربية الغربية في المجتمع... وينحسر سلطان الإسلام على المجتمع الإسلامي بجهود مباشرة من المسلمين أنفسهم" (ص١٢).

المشكلة هي أن يقف الغرب ثائراً مظهراً غَيْرةً على الحقوق والممتلكات الضائعة وأن تجد الكثير من المثقفين والمثقفات من يصدق هذا تحت وطأة الانبهار بخادعات المظاهر والعادات والنظم الغربية.

من أجل هذا كله يجب على القيادات النسائية التربوية النظر بتمعُّن إلى مكانة المرأة في الإسلام والوعي بمعرفة ما قدمه الإسلام لها، مع عقد مقارنة بين واقع كرامة المسلمة وكرامة المرأة في المجتمع الغربي.

مساواة المرأة للرجل في الإنسانية:

فلقد جعلها الإسلام مساوية للرجل في الإنسانية قال تعالى ﴿ يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُم مِّن نَّفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالاً كَثِيراً وَنِسَاءً وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيباً﴾ [سورة النساء: ١]وقال تعالى ﴿وَمَنْ عَمِلَ صَالِحاً مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُوْلَئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ﴾ [سورة غافر: ٤٠]. وقال النبي صلى الله عليه وسلم "إنما النساء شقائق الرجال" (رواه الإمام أحمد في مسندة (٦/٢٥٦) وأبو داود في مسندة حديث رقم (٢٣٦،١/٦١) والترمذي في جامعه).

مسئوليات المرأة في الإسلام:

لقد تقلدت المرأة المسلمة عبر الزمن مسئوليات قيادية عديدة تتناسب مع حقوقها؛ فهي المسئولة عن نفسها وأسرتها وزوجها وأولادها بوحي إلهي... ولقد ذكر بن دهيش، (١٤١٩هـ) أن العقاد قال: "...فمعاملة الحقوق دستورها الجامع أن الرجل والمرأة سواء في كل شيء، وأن النساء لهن ما للرجال وعليهن ما عليهم بالمعروف"(ص٣٩).

إن النساء المسلمات في صدر الإسلام نجدهن قد تقلدْن العديد من المناصب القيادية في كافة الميادين، سواء في صفوف القتال أو في أمور الدين؛ كالفقه والتفسير وعلم الأنساب.. ونجحن بها، ولقد سجل لهن التاريخ على صفحاته أروع ملاحم البطولة والكفاح.

وهذا الإسهام للنساء نجده ماثلاً في المرأة السعودية التي تقلدت مناصب قيادية في المؤسسات النسائية التي يعملن بها، وعلى رأسها التعليم العالي، وتحملت عبئاً كبيراً بالرغم من حداثة خبرتها الإدارية. (الحسيني، ١٤٠٩)

وبالرغم من أن هناك تزايداً لحضور المرأة في ميدان العمل لا يلغي حقيقة هامة وهي تدني نسبة وجود النساء في المراكز القيادية في المنظمات التي تعلمن بها، مقارنة بالرجال. هذه الحقيقة ليست قاصرة على مجتمع دون غيره، بل ربما كانت أكثر وضوحاً

في المجتمعات المتقدمة منها في المجتمعات النامية (هيجان، ١٤١٩هـ)؛ لأن دور المرأة قد تجاوز الآن دورها في الحياة الأسرية إلى أدوار عديدة مهنية واقتصادية وثقافية؛ التي تسبب لها الكثير من الضغوط حيث أنه على مرّ العقود الأخيرة، بلغت المرأة في العديد من البلدان مستويات تربوية شبية بمستويات الرجل؛ فازداد استخدامها في وظائف لطالما كانت قاصرةً على الرجل، فاستجابت للفرص المتنامية ووظّفت طاقاتها في الأعمال والإدارة والمال. وتمثل المرأة اليوم أكثر من ٤٠% من القوة العاملة العالمية حيث تسلقت تدريجياً سلم المنظمات، ومع ذلك لا تتخطى حصتها من المراكز الإدارية نسبة ٢٠%، فكلما كان المركز مرتفعاً، تبين الدراسات الوطنية أن حصة المرأة من المراكز العليا في أكبر الشركات وأكثرها نفوذاً في العالم بالكاد تبلغ ٢إلى ٣% (مكتب العمل العربي، جنيف (١١/٢/١٤٢٤هـ).

لقد أوضحت العديد من الدراسات المعوقات والمشاكل التي قد تعانيها القيادات النسائية لتؤدي أدوارها بفعالية. إن دراسة هيجان (١٤١٩) توضح العديد من المعارف والمهارات التي تعد ضرورية للنساء للقيام بأدوارهن القيادية، كما هو الحال بالنسبة للرجال، وهذه الموضوعات من الممكن أن تقدم من خلال برامج التدريب، وبالمقابل فإن هناك بعض الموضوعات التي تتعلق بظروف عمل النساء أكثر منها بعمل الرجال مثل المواءمة بين عمل المرأة والبيت، وضغوط العمل الخاصة بالنساء، وعدم تقبل الموظفين لإشراف النساء، وهي موضوعات ربما يكون تقديمها مناسب من خلال برامج التدريب الإداري المخصص للنساء فقط (ص٢٤٢-٢٤٣)

وفي دراسة الغانم (١٤٢١هـ) ذكر بعضاً من مشاكل الوضع الراهن التي تحول دون إعادة التوازن إلى دور المرأة في بناء التنمية منها:

١- ضآلة البدائل المتاحة أمام المرأة لغرض التعليم والعمل والتدريب.

٢- عدم وجود برامج توعية للأسرة والمرأة.

٣- عدم التساوي في التعاملات المالية، كالحصول على القروض العقارية والاستثمارية، زيادة الأعباء الصحية والنفسية المترتبة على ازدواجية عمل المرأة العاملة، فهي تمارس العمل خارج وداخل المترل. إن انخفاض معدلات الحراك المهني عند المرأة لا يُوفر للمرأة فرص التعامل مع التقنية الحديثة، وكذا انخفاض وعي المرأة بدورها.والمشكلات السابقة مرتبطة إلى حد كبير بالمفاهيم الثقافية السائدة حول عمل المرأة وموقع المرأة داخل الأسرة والمجتمع ككل.

إن ما ذكرته الدراسة من حيث مواجهة المرأة للعديد من التحديات في هذا العصر، ذكر منها نقص الخدمات التي تساعد المرأة على الإيفاء بالتزاماها المتعددة، نقص الاهتمام بآلام المرأة العاملة، عدم وجود اهتمام رسمي بدارسة مشكلات المرأة التي تجمع بين العمل ومسئولياها الأسرية. فهل هذه المشكلات تحدث ضغوطاً قوية للمرأة لا تجعلها في مصاف القيادات الفعّالة؟

لقد بينت الباحثة الحسيني (١٤٠٩هـ) إلى أن الواقع القيادي للمرأة السعودية فيه عوائق إدارية تعيق تقدم المرأة في المراكز الإدارية منها: عدم تفويض الصلاحيات و السلطات الكافية، نقص برامج التأهيل والإعداد القيادي، عدم مشاركتها الفعلية في رسم السياسات؛ مع صعوبة التنسيق والاتصال بالرؤساء، وهناك عوائق اجتماعية تعيق تقدم المرأة في العمل. وأضافت الباحثة الحسيني (١٤٠٩هـ) إلى أن كلاً من دراسة المهدي (١٩٧٩م) والحفني (١٩٧٧م) تساءلتا عن عدم إتاحة الفرصة كاملة للمرأة لتولي المناصب القيادية؟ وأكدتا على أن المرأة لم تصل إلى منصب مدير جامعة أو منصب مدير هيئة من هيئات البحث، فقد اقتصر شغل المرأة على المناصب التي تضم الطالبات فقط.

ولقد اتفق العبد (١٩٧٧م) والحفني (١٩٧٧م) في دراستيهما إلى أن إنتاجية المرأة المتزوجة تختلف عن العزباء؛ ومن لديها أطفال تختلف عن التي لا أطفال لها. وفي هذا إشارة واضحة إلى أن المرأة لها ظروف خاصة تحكمها التغيرات النفسية

والفسيولوجية التي تجعلها تختلف عن الرجل. وهذا لا يعني عدم صلاحية المرأة لمناصب قيادية، ولكن عليها أن تختار ما يناسبها كما أوضح ذلك أحمد (١٩٧٧م).

في حين أكدت الكثير من الدراسات منها دراسة الشال (١٩٧٧م)، والسيد ١٩٧٧م)، والمهدي (١٩٧٩م) وهيكل (١٩٧٧م) أنه لا يستدعى بالضرورة تخصيص كل جنس في وظائف معنية بذاتها؛ فالقيادة تحتاج إلى تنمية قدرات القائد عن طريق التدريب، فضلاً عن توفير مناخ جيد للعمل (الحسيني، ١٤٠٩هـ).

في الواقع ليس هناك علاقة بين الإبداع والذكورة أو الإبداع والأنوثة، إن إزالة المعوقات أو تخفيفها وإعطاء الفرصة كاملة للمرأة سيؤدي إلى زيادة دافعية المراة للعمل والتقدم، وستصل إلى مراكز القيادة؛ لأن الاجتهاد في العمل والإبداع والتطلع إلى تحقيق مكانة ومركز في الجماعة والقدرة على التأثير على الآخرين لها علاقة وثيقة بقدرات الفرد ودرجة تعليمة وثقافية، وسواء كان هذا الفرد رجلاً أو امرأة والعكس صحيح.

من خلال ما سبق عرضه من آراء ودراسات تدفع الباحثة الرغبة إلى ضرورة دعم أكبر للمرأة، محاولة بالعمل على توليد الدافعية لديها؛ لتكون قيادية ناجحة قادرة على تحديات العصر.

وهناك العديد من الدراسات التي أجرها العلماء السلوكيون بمن فيهم (هيزربرج) وتوصلوا إلى:

"أن العمل ذاته يحقق إشباع الحاجات العليا ويزيد من حماس الفرد وتحفيزه للعمل، ويولد الدافعية للعمل لدى الفرد عن طريق تدعيم الوظائف بأكبر قدر من الإنجاز الشخصي والتقدير والتحدي، والمسئولية في العمل، وفرصة الشعور بالاستقلال في أداء العمل وفرصة الحصول على تغذية مرتدة حول ما يتم إنجازه". (دقامسة ١٤٢١هـ: ٨٣١) كما استنتج دقامسة أيضاً (١٤٢١هـ) إلى:أن حاجة الانتماء عند الإناث أكثر شيوعاً في بيئة العمل، وأثناء ممارسة الأعمال الوظيفية من العاملين الذكور" (ص ٨٤١)

وهذا يؤكد بأن المرأة لديها القدرة لتكون قائدة في مجال تخصصها، ولكنها تحتاج إلى دعم ومساعدة. فيما يتعلق بالنساء السعوديات يزداد تدريجيًا كما تذكر الباحثة الحسيني (١٤٠٩هـ) في المشاركة الاجتماعية والاقتصادية في البلاد، فلقد حصلت المرأة في المجتمع السعودي على حقها في التعليم حتى أعلى مراحله، كما حصلت على حقها في العمل في مختلف القطاعات التي تتلاءم مع طبيعتها، والتي تتوافق مع تعاليم دينها وعادات وتقاليد مجتمعها، لدرجة أن هذه الحقوق أصبحت لا تناقش. ولكن سلطة رسم سياسة عمل المرأة وتعليمها، واتخاذ القرار بشأنها لازال في يد الرجل بصورة راسخة (ص٩٢-٩٣). كما ترى الباحثة الحسيني أن هذا يظهر جلياً في المجتمع بما فيه القيادات التربوية، وخير مثال على ذلك جامعة أم القرى التي مازالت المرأة تحت قيادة الرجل فهي وكيلة رئيس قسم؛ وكيلة عميد، نائبة مشرف، وحتى عمادة الطالبات فهي تحت رئاسة مدير الجامعة. والقرار فيما يخص القطاع النسائي يقع في يد الرئيس (الرجل) والذي لا يمكنه رؤية وضع القطاع النسائي عن قرب وتلمُّس مشكلاته كمن ينظرها ويعيشها، وحتى لو توفرت النساء المؤهلات علمياً وسلوكيًا لتحمل المسؤوليات الإدارية فذلك وحده غير كافٍ لصقل شخصية المرأة وخلق قيادات منها، ما دامت تمارس عمل الإشراف والتنفيذ فقط دون اتخاذ قرار.

ومما سبق تستنتج الباحثة أن المرأة بصفتها قائداً، خاصة في مجال إدارة الأفراد تجد أمامها تحديات وضغوط أهمها:

١- إثبات للمجتمع أنها قادرة على تحمل المسئولية. فلابد أن يفسح لها المجال لكي تثبت جدارتها في المواقع القيادية التي تعمل بها.

٢- تحدي مسؤولياتها تجاه مرؤسيها، وإثبات قدرتها على قيادتهن قيادة سليمة وناجحة.

٣- تحدي البيئة المحيطة بما فيها تحديات العصر الجديد وهل لديها قدرة على التغيير ومواجهة تحديات عصر العولمة.

٤- تحدي التبعية للآخرين، وضرورة حمايتها منها.

كما تشير الباحثة حسن (١٤٢١هـ) أن الخطورة والتحدي الذي تواجهه المرأة القائدة هو التقليد والتبعية من قبلها للآخرين، حيث إنها لابد أن تستبدل الذي هو أدنى بالذي هو خير. فالتوجيهات النبوية تحذر من ذلك حيث يقول: رسول الله – صلى الله عليه وسلم– فيما رواه عمر – رضي الله عنه– : "من تشبه بقومٍ فهو منهم" (أبو داود، د.ت، ج،٣،رقم٤٠٢٣ ٢ :٤٢).

والسؤال حول هذا الأمر هو إلى أى مدى توجد إمكانية لتوفير سياسات للتنمية البشرية موجهة للمرأة؟ وما مدى استفادتها لها في حال توفرها؟ وهي السياسات التي تلبي حاجات المرأة والخدمات المساندة التي توفر لها الحياة الأسرية والمهنية العادلة، مثل توفير الوقت لرعاية المترل والطفل بالإضافة إلى رغبتها في الحصول على حقها في التربُّع على المراكز القيادية لخدمة مجتمعها.

وهنا يذكر الغانم (١٤٢٠هـ) أنه "بقدر ما يتوافر للمرأة من إشباع الحاجات الإنسانية وتكوين للمهارات والقدرات وتوسيع لغرض المشاركة الفعالة، تتوقف قدرتها على أداء الأدوار والوظائف المنوطة بها في الأسرة والعمل والمجتمع" (ص ١٢٥).

إن الدراسة الحالية تتساءل بما يفيد أنه عند توفر القيادات النسائية التربوية فلابد لها من التغير في هذا العصر. فما نمط هذا التغير؟ وما المتطلبات الصحيحة للتغير التي يجب على المرأة والمجتمع أن يتبناها لمواجهة التغيرات التي ترفع من أداء القيادات وتخفف من ضغوط العمل عليهن، وتسهم في إنجاح التغير المطلوب والعمل على تنمية مهاراتها وقدراتها بصورة واعية وفعالة. فهذا لن تكون إلا إذا انطلقت هذه التغيرات والمحاولات من المبادئ والتوجيهات السماوية العظيمة؛ وهي مبادئ الإسلام في أخلاقيات القيادة.

مع العلم أن المرأة قد تولت الحكم والقيادة وساست الشعب بكل حكمة وتعقل في القديم وفي الحديث، يذكر وتر(١٩٩٥م) عن المرأة والقيادة أهن اللمعنا في بعض

القبائل العربية القديمة التي كانت تحكمها نسوة تعاقبن على الحكم، وحكمن مدة طويلة؛ فلقد حكمت "بلقيس" ملكة اليمن مدة خمسة عشر عاماً، إذ استلمت دفة الحكم بعد موت زوجها وأبيها، ومن الملكات الشهيرات أيضاً "زينب" ملكة تدمر؛ إذ كانت تتميز بقوة شخصيتها وتأثيرها على القادة و الجماهير، وتلك "تندو بنت حسين بن أديس" من بغداد التي تسلمت الحكم واستأثرت به، واستقلت به استقلالاً تاماً، وتلك " جيهان بيكم" من بغداد (١٨٥٨-١٩٣٠) كان زوجها "أحمد علي خان"، إذ اعتلت عرش السياسة والملك عام (١٩٠١م) على إمارة (بهوبال) في الهند. أما في العصر الحاضر فمن أشهر من "انديرا" زعيمة الهند التي لمعت كقائدة ناجحة. وفي جمهورية مصر العربية عينت الدكتورة "عائشة راتب" وزيرة للشئون الاجتماعية والعمل، وفي الجمهورية العربية السورية عينت "نجاح العطار" وزيرة للثقافة. وهكذا ارتقت المرأة المناصب القيادية (ص٢٨٥-٢٨٦). وهذا يعني أن المرأة تبوأت مكانة عالية تحمل مسئوليات واتخاذ قرارات عالية المستوى في مجال خدمة المجتمع الذي عملت فيه.

فالنساء أصبحن مصدراً أساسياً في السباق لابتكار منتجات وخدمات جديدة وهن صاحبات مبادرة فردية أيضاً، ولا تستطيع (المنظمات) أن تتكبد خسارة هذه المواهب. فلا ينبغي النظر إلى ترقية المرأة في المجال الإداري من باب"الكماليات"، لا بل من الضروري في عصر العولمة تمكين جميع (المنظمات) عبر العالم من استخدام مواهب المرأة (القيادية) وطاقاتها مع تطويرها تطوير شاملاً (منظمة العمل الدولي، جنيف ١١/٢/١٤٢٤هـ).

المرأة القائد

(القيادات النسائية بعمادة الدراسات الجامعية بجامعة أم القرى)

لما كانت الدراسة الحالية عن القيادات النسائية في جامعة أم القرى، فكان من الجديدَ أن تذكر الباحثة لمحة عن تطور العمل القيادي للمرأة في هذه الجامعة، التي انطلقت حلقات التعليم الجامعي فيها حينما بدأ قبول الطالبات في جامعة أم القرى في ١٣٨٧/٧/١٥هـ، بفتح باب الانتساب أو الانتظام لمن تميئ لها ظروف الإقامة في مدينة مكة المكرمة في قسم الطالبات؛ حيث تم تعيين مشرفة على هذا القسم لتقوم بدور الإشراف المباشر على الطالبات وذلك عن طريق النشرات والتعليمات، وفي العام الدراسي ١٣٨٨/٨٧هـ كانت حلقة الاتصال بين الكلية وبين المنتسبات عن طريق أولياء أمورهن لتسلم المحاضرات والاستفسار عن كل ما يهمهن من أمور الدراسة، وفي عام ١٣٨٩/٨٨هـ، أنشئ للطالبات مقر في مبنى مستقل بحي الزاهر شمال مكة المكرمة تتولى الإشراف عليه سيدة مشرفة على قسم الطالبات، وهي الأستاذة/ **إصلاح محمد إبراهيم**، وهي أول مشرفة على قسم الطالبات (كلية التربية ٢٥عام-١٣٧٢-١٣٩٦هـ: ٢٠٤).

وفي عام ١٣٩١هـ، أصبح للطالبات إدارة خاصة ومَقرٌ مَستَقلٌ بدأ فيه انتظام الطالبات في دراستهن، بعد إلغاء نظام الانتساب، حيث بدأ قبول الطالبات كمنتظمات وقد تم استخدام الدوائر التلفزيونية المغلقة للتدريس بدءاً من العام الدراسي ١٣٩٣/١٣٩٢هـ، (التقرير السنوي لجامعة أم القرى، ١٤١٨هـ:٦).

وكانت تقوم السيدة إصلاح بجميع الأعمال الإدارية ومعها ثلاث فراشات ومراقبة ثم في شهر محرم من سنة ١٣٩٢هـ، تعينت أول موظفة من خريجات الدفعة الأولى من كلية التربية؛ وهي السيدة نجلاء الشيبي، حيث عينت مساعدة للمشرفة واستمرت إلى شهر ذي القعدة عام ١٣٩٣هـ، حيث تركت وظيفتها بسبب مرافقتها لزوجها لسفر للخارج، وفي شوال عام ١٣٩٢هـ، عينت **السيدة ابتسام فطاني**

معيدة في قسم التربية؛ ثم تولت منصب مساعدة المشرفة، وفي شهر محرم من سنة ١٣٩٣هـ قدمت **السيدة الدكتورة سميرة إسلام** وهي أول سعودية تحمل درجة الدكتوراه في الصيدلة؛ حيث ساهمت في تدريس بعض المواد العلمية، ثم في العام الدراسي ١٣٩٣/٩٢هـ، عينت **الأستاذة فائقة بدر** معيدة بكلية التربية ثم كلفت بالعمل مديرة لشئون الطالبات، وفي العام الدارسي ١٣٩٥/٩٤هـ تم تعيين معيدتيْن هما **منيرة البسام**، لغة إنجليزية، **وثريا العباسي**، قسم لغة عربية، وفي العام ١٣٩٦/٩٥هـ تمت إعارة **السيدة خيرية حنفي أبو العلا** من الجامعة الأمريكية بالقاهرة لإدارة قسم التسجيل، حيث تم تشكيل إدارة التسجيل كليتي الشريعة والدراسات الإسلامية والتربية من:

السيدة/ خيرية حنفي أبو العلا	رئيسة.
المعيدة الآنسة/ لطيفة صالح السميري مساعدة عن	قسم التربية والشريعة.
المعيدة السيدة/ أميرة علي وصفي المداح	مساعدة عن قسم التاريخ.
المعيدة الآنسة/ أميرة يحي فلالي	مساعدة عن قسم الجغرافيا والعلوم.
الآنسة/ محاسن أبو منصور	مساعدة عن قسم اللغة الإنجليزية.
المعيدة الآنسة/ثناء عطا اليأس	مساعدة عن قسم اللغة العربية.

بالإضافة إلى خمس ناسخات آلة كاتبة عربي وإنجليزي وثلاثة سكرتاريات، فكانت أقسام الطالبات مكونة من مشرفة على المقر ومساعدتين ورئيسة للأقسام العلمية وهي الدكتورة/ سميرة إبراهيم إسلام. أما قسم التسجيل فكان يحتوى على (١٤) موظفة وشئون الطالبات ضمّ فيه (١٣) موظفة، حيث أن مديرة شئون الطالبات هي: **فائقة بدر**، ومساعدتها **حياة خفاجي**، أما المكتبة ففيها (٩) موظفات وإدارة الصندوق ثلاثة موظفات وهناك خدمات عامة هي إدارة شئون الموظفات، وكذلك مراقبات تلفزيون عددهن (٤)، و(٣) مراقبات طالبات، وسكرتيرة للعيادة الطبية، ومراسلة ورئيسة خدمات، وموظفتان آلة سحب (كلية التربية في ٢٥ عاماً ١٣٧٢-١٣٩٦هـ:٢٠٧-٢٠٩)

ونظراً لعدم وجود بيانات كافية لبعض الفترات فقد التقت الباحثة بسعادة د. عواطف بياري بتاريخ:٢/٢/١٤٢٤هـ، والتي قدمت مشكورة المعلومات القيمة.. حيث ذكرت أنه في شهر رجب من عام ١٣٩٦هـ، عينت **الدكتورة عواطف فيصل بياري** أول دكتورة في العلوم الاجتماعية تم تكليفها برئاسة مركز الإرشاد والتوجيه بالقطاع النسائي الجامعي؛ ثم أصبحت مساعدة للمشرف العام على قسم الطالبات آنذاك وهو(**د.ناصر الصالم**)، مدير جامعة أم القرى حالياً. وفي هذه الفترة كانت جامعة أم القرى الحالية تابعة لجامعة الملك عبد العزيز، وكانت تسمى شطر جامعة الملك عبد العزيز بمكة المكرمة، ثم صدر قرار معالي د. عبد الله نصيف مدير الجامعة عام ١٤٠٠هـ بتعين أول عميدة لقيادة فرع الطالبات بمكة المكرمة وهي **الدكتورة عواطف بياري**. وخلال هذه الفترة أنشئت مبان جديدة لفرع الطالبات مبنى (د) والتلفزيون، ومبنى المعامل، كما زاد عدد الموظفات والأقسام بالجامعة. فأصبح هناك أول مديرة لشئون الموظفات وهي **فاطمة أبو نواس**، وإدارة طبية، ومركز اللغة العربية لتعليم المغتربات. وهناك وكيلات للأقسام، وأيضاً نشاطات ثقافية عديدة، وتم إنشاء روضة لأطفال المنتسبات بالجامعة، وزاد عدد خريجات البكالوريوس والماجستير والدكتوراه، واستمرت العميدة د. **عواطف بياري** في قيادتها لقطاع الطالبات، حتى بعد انفصال شطر مكة عن جامعة الملك عبد العزيز بجدة، ليصبح جامعة مستقلة باسم جامعة أم القرى وكان للعميدة وكيلتان هما: **أ/ حياة خفاجي.و أ/ أمال مرزوقي** (انتهى).

وفي عام ١٤٠٣هـ، أطلق على قسم الطالبات عمادة الدراسات الجامعية للطالبات، عين لها عميد، (**د. زهير الكاظمي**) بصلاحيات العمادة، وعين للعميد وكيلة **د. وفاء فراش**، وفي قسم الطالبات تدرس أغلب التخصصات العلمية التي يدرسها الطلاب في الكليات بما يناسب مستقبلهن الوظيفي، وبما يوافق شرع الله المحكم في رعايته التكريمية للمرأة المسلمة، وهي المجالات التعليمية التي يحتاج إليها المجتمع السعودي المسلم ويمكن فيه توظيف المرأة، وكانت ومازالت الطالبات يحصلن الدراسات على مستوى

البكالوريوس والماجستير والدكتوراه (التقرير السنوي لجامعة أم القرى ١٤١٨هـ :٦-٧).

وفي ١٤٢٠/٣/٢١هـ، صدر قرار معالي وزير التعليم العالي القاضي بتعيين **الدكتورة وفاء فراش** عميدة للدراسات الجامعية لمقر الطالبات، وتتمتع بصلاحيات العمادة وفق قرار تفويض الصلاحيات؛ لتقديم كافة التسهيلات اللازمة للإشراف على إدارة العمادة لتكون جهازاً إدارياً مساعداً للإدارة العليا، حيث تتولى العمادة الإشراف على جميع الإدارات والعمادات من الناحية الإدارية والأكاديمية، وتشرف على جميع الإدارات والعمادات والأقسام (إنجازات مقر الطالبات ١٤٢١/١٤٢٠هـ:١). وفرع الطالبات قد مر في تطوره بمراحل مختلفة، حتى وصل إلى ما هو عليه في الوقت الحاضر.

وفيما يتعلق بالتخصصات التي كانت تدرسها الطالبات، كما ورد في (دليل القبول، ١٤٢٠هـ:٣٣) عام ١٣٨٧هـ، حين بدأ القبول بعدد قليل من الطالبات كمنتسبات، ثم في عام ١٣٨٨هـ، كان افتتاح الفرع ومن ثم قبول (٢٢) طالبة في أقسام التربية وعلم النفس والجغرافيا، وفي عام ١٣٨٩هـ، افتتحت فروع لأقسام الشريعة والتاريخ واللغة العربية والإنجليزية، وفي الوقت الحالي يوجد بالفرع معظم الأقسام الأكاديمية للطالبات، وكل قسم يرتبط أكاديميا مع قسم البنين بالجامعة، ويزيد عدد الطالبات في الفرع عن ثمانية آلاف طالبة.

وتتولى عمادة الدراسات الجامعية للطالبات تنفيذ الأهداف المنوطة بها، وأهمها كما ورد في (التقرير السنوي لجامعة أم القرى، ١٤١٨هـ:٧):

- الإشراف على الشئون الإدارية والمالية والتعليمية والعمادات بمقر الطالبات.
- الربط والتنسيق مع عمداء الكليات والمعاهد والعمادات المستقلة فيما يخص شئون الطالبات.
- الإشراف على انتظام الطالبات بالدراسة في الأقسام المختلفة وتقديم أفضل الخدمات لهن.

- الإشراف التام على نشاطات الأقسام– وسائل تعليمية– تربية فنية – خدمة المجتمع.
- العناية الخاصة بالدراسات الإسلامية وأبحاثها؛ لإبراز دورها في كل المجـــالات التعليمية والتربوية والنفسية في إعداد المعلمة.
- تشجيع البحث العلمي والدراسات الميدانيـــة التربويـــة لإعـــداد المعلمـــة المتخصصة.
- الإشراف على التلفزيون التعليمي الذي يقوم بنقل المحاضـــرات الدراســـية والمناقشات والمحاضرات العامة والندوات.
- الإشراف على جميع النشاطات غير المنهجية بالتعاون مع شـــئون الطالبـــات واللجنة الثقافية العامة.

إنجازات عمادة الدراسات الجامعية

استطاعت القيادات النسائية في عمادة الدراسات الجامعية القيام بدورها بنجـــاح نحو تطور الجامعة والمجتمع، وهي تحتاج إلى الدعم والمساندة لتنجح وترتقي كقائد فعـــال وها هي تقوم بالإنجازات العديدة منها ما يلي:

١– حظيت الإنجازات الإدارية للقيادات النسائية بمقر الطالبات بموافقة معالي مـــدير الجامعة بتشكيل وإعادة تشكيل عدة لجان دائمة للإشراف على كثير من الأمور الإدارية وذلك مساهمة في تطوير هذا الصرح العظيم، وتقديم كافة التسهيلات اللازمة لطالبـــات ومنسوبات الجامعة، ومن أهم اللجان الدائمة:

أ– اللجان الدائمة لسير الاختبارات.

ب– لجنة تأديب الطالبات.

جـــ– اللجنة الثقافية المركزية للنشاط الثقافي العام. وتهدف هـــذه اللجنـــة إلى الاهتمام بالنشاط الثقافي العام وإعداد الخطط اللازمة لتحقيق الأهداف.

هـ- اللجان الغير دائمة. وهي اللجان التي ساهمت في تنظيم الحفلات.

٢- تحت إشراف عميدة الدراسات الجامعية، تم وضع هيكل تنظمي مقترح لعمادة الدراسات الجامعية، وتم توضيح كافة الإدارات والأقسام وارتباطاها، وتم وضع توصيف لأعمال تلك الإدارات المنشأة وتحديد المهام الوظيفية لكل موظفة بالإدارات المختلفة:

- إدارة شئون الموظفات.
- إدارة العلاقات العامة.
- إدارة الخدمات والمستودعات.
- إدارة الاتصالات.
- فرع إدارة خدمات أعضاء هيئة التدريس.
- فرع إدارة المعلومات والتخطيط والتطوير الجامعي.

وقد حققت تلك الإدارات نجاحات كبيرة في خدمة مقر الطالبات.

٣- تم تدعيم مقر الطالبات بالموظفات لمواجهة التوسع الحاصل.

٤- تدعيم الأقسام والكليات بمدرسات أكاديميات.

٥- العمل الجاد على تطوير وتنمية القدرات الوظيفية لدى موظفات الجامعة لقسم الطالبات، وذلك باعتماد دورات تدريبية وتأهيلية للموظفات، مثل دورة الحاسب الآلي حيث تم تدريب معظم الموظفات على استخدام الحاسب واعتماد حلقات تطبيقية لعضوات هيئة التدريس بالتعاون مع معهد الإدارة العامة.

٦- ساهمت عمادة الدراسات الجامعية للطالبات بإقامة العديد من الأنشطة الثقافية والعلمية والندوات والمحاضرات الهادفة. (إنجازات مقر الطالبات ١٤٢١هـ:٦-٧)

وهناك إنجازات مرتقبة وعديدة خاصة بمبانى قصر الضيافة.

العمادات المساندة:

حرصاً على توفير المناخ الأكاديمي الملائم للطالبات أثناء الدراسة، فقد أنشئت مجموعة من العمادات المساندة، وتقدم هذه العمادات، كما ورد في (الدليل الأكاديمي للطالب الجامعي، ١٤١٨هـ ١٤١٩هـ: ٢١) خدمات خاصة في جميع ما يرتبط بالأمور الدراسية في الجامعة. وتسهم بصورة جيدة في زيادة التحصيل الدراسي والتغلب على بعض المصاعب. ويمكن تصنيف العمادات المساندة إلى ثلاثة عمادات متعاونة في تقديم الخدمات للطالبات في مختلف المجالات التي تحتاج إليها أثناء دراستها في الجامعة وهذه العمادات تكون على النحو التالي:

أولاً: وكالة عمادة القبول والتسجيل:

تترأسها وكيلة عميد القبول والتسجيل، وتعتبر هذه العمادة من أهم العمادات المساندة وتتولى وكالة العمادة الشئون الأكاديمية للطالبات منذ التحاقهن بالجامعة حتى التخرج. وتقوم بما يلي:

- إنهاء إجراءات القبول والتسجيل المختلفة ورصدها في الحاسب الآلي.
- متابعة سير الطالبات الدراسي عن طريق الإرشاد الأكاديمي من حيث الانتظام في الدراسة والانسحاب أو التأجيل ومراقبة المدة النظامية المسموح بها.
- إعداد البطاقات الجامعية والجداول الدراسية بالتعاون مع أقسام الجامعة.
- متابعة متطلبات التخرج في جميع التخصصات، وإعداد وثائق التخرج.
- إنهاء إجراءات معادلة الدرجات العلمية للطالبات المحولات من جامعات أخرى.
- الإعداد لحفل التخرج السنوي وتنفيذه، وطباعة دليل التخرج الخاص بهذه المناسبة السعيدة (دليل الطالبات الإرشادي، د ت، ص ١٤).

ثانيا: وكالة عمادة شئون الطالبات:

وتقوم العمادة على توفير سبل الراحة والاستقرار للطالبات، لإعدادهن تربويًـا واجتماعياً وثقافياً، وهذا يتم من خلال:-

أ- وكالة عمادة شئون الطالبات للأنشطة والشئون الثقافية:

ترأسها وكيلة عميد وتتولى وكالة العمادة بمقر الطالبات ما يلي:

١. الإسهام في إعداد وتكوين شخصية الطالبات بشكل متكامل ومتوازن.

٢. توجيه الطالبات نحو الالتزام بالسلوك الإسلامي.

٣. صقل مواهب الطالبات، وتنمية قدراهن، ومساعدهن لتحصيل المعارف.

٤. تعويد الطالبات على المشاركة الاجتماعية.

٥. توفير الراحة والطمأنينة لجميع الطالبات.

٦. توثيق العلاقة بالمجتمع.

٧. تقديم المساعدات المالية للطالبات.

ب- وكالة عمادة شئون الطالبات للإسكان والتغذية:

تتولى وكالة العمادة بمقر الطالبات القيام بالآتي:

١. الأشراف على كافة أمور السكن الإدارية والنظامية والمعيشية والترفيهية للطالبات اللاتي يسكن بالسكن الجامعي.

٢. تأمين التغذية بأسعار مناسبة.

٣. تنظيم الأنشطة الدينية والثقافية والفنية في الوحدات السكنية.

ويتكون السكن الداخلي من خمس وحدات سكنية (دليل الطالبات الإرشادي،د،ت – ص١٤).

ثالثاً: وكالة عمادة شئون المكتبات:

تتولى عملية تأمين الكتب المطلوبة في كافة التخصصات العلميـــة الموجـــودة في الجامعة، بحيث يمكن للطالبات استعارتها في أي وقت، وتم إنشاء قاعة محاضرات تلفزيونية داخل المكتبة لزيادة الاســـتفادة المباشـــرة" (التقريـــر الســـنوي لجامعـــة أم القـــرى، ١٤١٨هـــ:٨).

وتشتمل المكتبة على الأقسام والقاعات التالية، علاوة على إدارتها، وعلى رأسها وكيلة عميد شئون المكتبات (الوذيناني. ١٤١٩هـــ:٥٨).

١. قسم الإعادَة.

٢. قسم الخدمة المكتبة.

٣. قسم الرسائل الجامعية والميكروفيلم.

٤. قسم الاستنساخ.

٥. قاعة الدوريات.

٦. القاعة العامة.

٧. قاعة المراجع العربية والأجنبية.

رابعاً: وكالة عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر:

إن مراكز خدمة المجتمع عبارة عن جهاز يـــربط الجامعـــة بمختلـــف قطاعـــات ومؤسسات المجتمع، وذلك عن طريق البرامج المتعددة، والتي تتناسب مـــع احتياجـــات الأفراد، كما ذكر (الوذيناني، ١٤١٩هـــ: ٤٨٤). فإن الموافقة على إنشاء مركز خدمة المجتمع تم عام ١٤٠٧هـــ؛ تم تحوير مسماه من عمادة مركز خدمة المجتمع إلى عمـــادة خدمة المجتمع.

وتركز وكالة عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر على تقديم برامج مفتوحة لجميع سيدات المجتمع في شكل دورات تدريبيه، أيضاً تقدم وكالة العمادة برامج خاصة بالنساء في مجال الاقتصاد المنزلي، والحاسب الآلي والسكرتارية، واللغات الأجنبية ودورات خاصة بسيدات الأعمال، إضافة إلى دروس التقوية لتلميذات المرحلة المتوسطة والثانوية وغيرها (دليل الطالبات الإرشادي، د. ت، ص١٥).وترأسها وكيلة عميد (قائد) خدمة المجتمع.

الإدارات المساندة:

وهي كما يلي:

١. الإدارة الطبية:

لتوفير الرعاية الصحية والعلاجية لطالبات ولعضوات هيئة التدريس والموظفات.وترأسها (قائد)نائبة المشرف على الإدارة الطبية.

٢. الإدارة المالية:

تتولى صرف الرواتب لعضوات هيئة التدريس والموظفات، وكذلك صرف المكافآت الشهرية للطالبات، وتتولى تقديم المساعدة المالية للطالبات المحتاجات وتقديم مكافآت التشغيل للطالبات اللاتي يعملن في أقسام الجامعة. (دليل الطالبات الإرشادي د. ت. ص١٦).

الخدمات التعليمة:

١- قسم التلفزيون التعليمي:

التلفزيون التعليمي يقدم خدمات جليلة للطالبات، سواء بمرحلة البكالوريس أو الماجستير والدكتوراه، ويعنى بنقل محاضرات أعضاء هيئة التدريس للطالبات عبر الشبكة التلفزيونية المغلقة.

ولقد تم تحديد الشبكة الأساسية لإنشاء (٢٤) استديو وقاعتين للمناقشات، كما تم إنشاء (١٤) استديو مجهزة لاستخدامها المباشر للطالبات، كما تم الانتهاء من تجهيز قاعتين للمناقشة وعدد من الاستديوهات بقصر الضيافة.

وتم تجهيز كبائن الإشراف الخاصة بالرسائل العلمية بمقر الطالبات الجديد بقصر الضيافية، وقد استخدم فيها نظام الميكروفونات بدلاً من الاتصال الهاتفي.(التقرير السنوي، ١٤١٨هـ:١١)، وهناك مشرف على القسم الخاص بالرجال، ومشرفة على التلفزيون التعليمي لقسم الخاص بالنساء.

٢- مركز الوسائل التعليمية:

أنشى المركز عام ١٤٠٤هـ بمقر الطالبات ليقدم العديد في الخدمات، ومن الخدمات التي يقدمها ما يلي:

١. يخصص ٩٠% من خدمات لتدريب الطالبات في الجزء العملي من مقرر وسائل تعليمية.

٢. تزويد الفصول والقاعات الدراسية بلوحات حائطية من عمل الطالبات.

٣. تزويد الطالبات بوسائل الإيضاح أثناء خروجهن للمتدرب على التدريس في مادة التربية العملية.

٤. تزويد الطالبات بآراء واقتراحات وخبرات الفتيات بالمركز في حالة الحاجة إلى استخدام أي جهاز.

٥. توفير الأجهزة التعليمية في المحاضرات وتزويد المدرسات بالإرشاد اللازم للاستخدام.

٦. تزويد الأقسام العلمية والأدبية بشاشات عرض وأجهزة شرائح كوسيلة في المحاضرات.

٧. تستخدم صالة العرض أحيانا للاجتماعات وبعض المحاضرات الرسمية لتوفير الأجهزة والوسائل التوضيحية.

٨. تسجيل المناقشات لرسائل الماجستير والدكتوراه وتكوين مكتبة علمية داخل المركز.

٩. إعادة بعض المواد التعليمية للأقسام.

١٠. تدريب الموظفات وعضوات هيئة التدريس على بعض الأجهزة العلمية بالمركز (دليل الطالبات الإرشادي، د.ت: ١٦).

٣- مركز المعلومات والحاسب الآلي:

أنشيء المركز عام ١٤٠١هـ؛ ليقدم العديد من الدورات التدريبه لمنسوبي الجامعة وغيرهم على نظم الحاسب الآلي وتطبيقاته، بالتعاون مع خدمة المجتمع والتعليم المستمر.

٤- مركز الدورات التدريبية:

يتبع كلية التربية ويشرف على إقامة الدورات التربوية التدريبة لحملة الشهادات الجامعية من مديرات ووكيلات المدارس موجهات ومدرسات المدارس، ويمنحهم الدبلومات العامة.

المبحث الثاني

البيئة الداخلية

ضغوط العمل

تمهيد:

ضغوط العمل هي العوامل المتنوعة والمختلفة المصادر التي تؤثر على حالات العمل الاعتيادية، نتيجة العوامل البيئية أو التنظيمية أو صفات الفرد، ونمط شخصيته وحاجاته؛ مثل الصراع أو حجم العمل، وتؤدي إلى معاناة ذاتية داخلية للقيادات النسائية، وتظهر في استجابات غير محددة للجسم أو السلوك أو الاتجاهات (مثل الإجهاد، التوتر، القلق والإحباط)، مما يؤدي إلى تدنّي في مستوى الأداء، ويتمثل ذلك في البطيء في الإنجاز، وكثرة الأخطاء، وانخفاض مستوى جودة الأداء بشكل عام. ضعف الاتصالات، وازدياد الخطأ في اتخاذ القرارات وانخفاض الروح المعنوية (مبيضين والحسن ١٤٢٠هـ:١٥٢).

طبيعة ضغوط العمل:

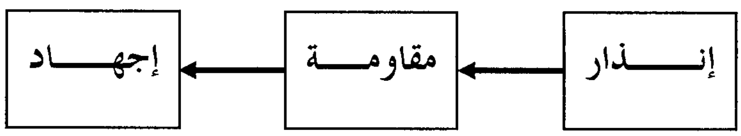
يحدث الضغط في المواقف التي يدرك فيها أن قدراته لمواجهة متطلبات المحيط تمثيل عبئاً كبيراً عليه؛ فمتغيرات المحيط هي التي تسبب ضغط العمل (مثل سرعة نبضات القلب، ارتفاع ضغط الدم) والنفسية (مثل التوتر والقلق) التي تحدث للقيادات، وهي عملية تهيئة أو استعداد للتكيف مع متغيرات المحيط الضاغطة، فهي تجهز القيادات لمواجهة مسببات الضغط والتعامل معها أو الهروب منها أو تجنبها.

وأوضح Selye أن ردود الفعل تحدث معاً في ثلاث مراحل متميزة:

المرحلة الأولى: (الإنذار والتنبيه للخطر): يجهز الجسم نفسه لمواجهة التحدي بإفراز هرمونات من الغدد الصماء، يترتب عليها سرعة ضربات القلب، زيادة معدل التنفس، زيادة نسبة السكر في الدم وتوتر العضلات.

المرحلة الثانية: (المقاومة): يحاول الجسم إصلاح أي ضرر أو أذى نتج من الصدمة الأولى، يشعر الفرد في هذه المرحلة بالتعب والقلق والتوتر، ويحاول الفرد مقاومة مسببات الضغط، فإذا استطاع التغلب على المشكلة، فإن أعراض الضغط تزول.

المرحلة الثالثة: (الإنهاك): إذا لم يستطيع الفرد التغلب على مسببات الضغط واستمر يعاني منها فترة طويلة، فإن طاقة الجسم على التكيف تصبح منهكة ومجهده، تضعف وسائل الدفاع والمقاومة، ويتعرض الفرد لأمراض الضغط مثل ارتفاع ضغط الدم والقرحة والأزمات القلبية.(عسكر، ١٤٠٩هـ:٧-٨) وأطلق(جربر، ١٩٩٩م:٣١) على رد الفعل الفسيلوجي للضغط بدورة الضغط بما يلي:



مصادر ضغوط العمل:

هناك ضغوط عديدة تواجه الأفراد في حياتهم اليومية، فمنها الضغوط الاجتماعية، والضغوط الأسرية، والضغوط الصحية، والضغوط المهنية. ومع تعدد الضغوط اختلف تصنيف مصادرها، فهناك من صنفها إلى مجموعتين، الأولى تضم المصادر التنظيمية لضغوط العمل، والمجموعة الثانية تضم المصادر الفردية مثل عسكر (١٤٠٨هـ). ومنهم من صنفها إلى ثلاثة مجموعات مصادر إنسانية

مصادر تنظيمية، مصادر مادية أمثال كلاً من الباحثيْن العتيبي (١٤٢٠هـ) والهنداوي(١٤١٤هـ) الذيْن صنفاها إلى مصادر تنظيمية ومصادر وظيفية ومصادر شخصية، ومنهم من صنفها إلى أربعة مجموعات، مثل الباحث المير (١٤١٦هـ) وهي: عوامل ضغوط بيئة العمل، عوامل ضغوط فردية، عوامل ضغوط اجتماعية، عوامل ضغوط تنظيمية. أما الباحث محمد (١٤١٣هـ) فقد صنفها في مجموعات ستة والتي تأتي من طبيعة مطالب كل مصدر هي كتالي: مطالب المنظمة، مطالب العمل، مطالب الدور، مطالب ظروف العمل، مطالب المهنة، مطالب العلاقات مع الأفراد والجماعات داخل وخارج بيئة العمل.

ويرى "جيرمات" أن مسببات الضغط "تنشأ داخل الفرد، وتتولد من دوافعه المكتسبة" كما يذكر ذلك (محمد، ١٤١٣هـ:٧٨). أما مفهوم مصادر الضغط عند العتيبي (١٤٢٠هـ) فهي "عبارة عن مثير له استجابات محتملة وأن الإنسان يتعرض لأنواع عديدة من مصادر الضغط".

ولما كانت القيادات عموماً والقيادات النسائية خاصة تتعرض لعدد من ضغوط العمل، عليه فإن الباحثة تحاول أن تقوم بعرض تصنيف شامل لمصادر حدوثها بوضع نموذج لذلك كما يلي:

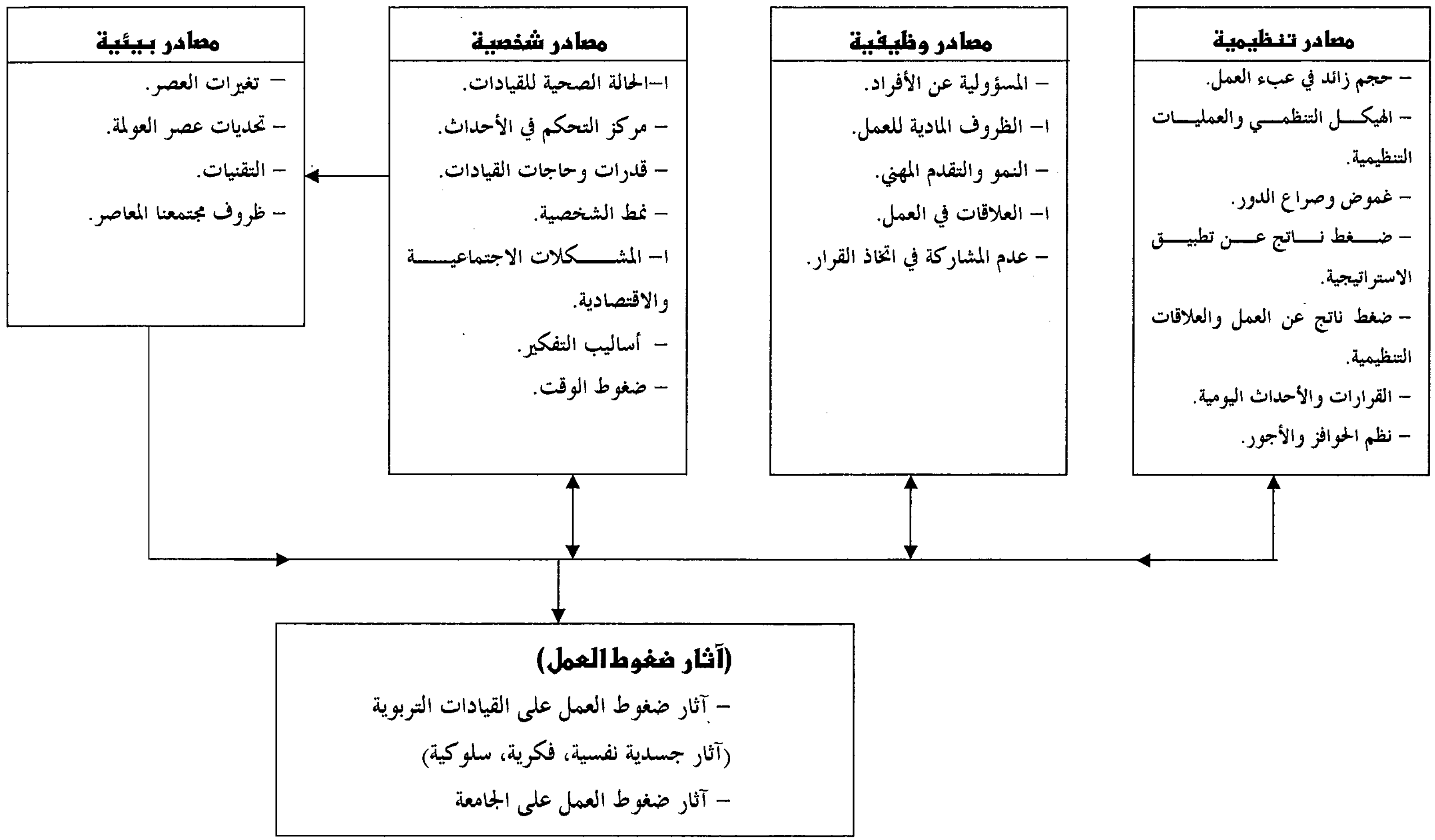
نموذج مصادر ضغوط العمل للقيادات التربوية:

تقوم فلسفة النموذج على أن ضغوط العمل تنبع من أربعة مصادر رئيسة هي:

١. مصادر تنظيمية.
٢. مصادر وظيفية.
٣. مصادر شخصية.
٤. مصادر بيئية.

الشكل رقم (٢/١)

نموذج مصادر ضغوط العمل للقيادات التربوية.



وتسهم هذه المصادر الأربعة مجتمعة في خلق أشكال مختلفة من الضغوط على القيادات النسائية التربوية، ولكن حدة هذه الضغوط تختلف من قيادة نسائية لأخرى، وبالتالي يختلف تأثيرها على القيادات النسائية التربوية.

إلا أنها في النهاية لها آثار سلبية؛ سلوكية ونفسية وصحية وجسمية على القيادات النسائية، وبالطبع هناك ترابط وتفاعل بين هذه المصادر.

ويوضح الشكل رقم (٢/١) الإطار العام للنموذج.

أولاً: المصادر التنظيمية:

١- حجم زائد في عبء العمل: كمياً أو نوعياً، تشكل مصدر ضغط على القيادات. ولقد قام Caplan بعمل دراسة لتحديد طبيعة العلاقة بين حجم العمل ومستوى الضغط، وقد أظهرت الدراسة وجود علاقة طردية بين هذين المتغيرين، تؤدي في النهاية إلى زيادة ضربات القلب، وارتفاع ضغط الدم (الهنداوي، ١٤١٤هـ: ١٠٠).

كما أن الحجم القليل في عبء العمل أقل من المعدل المقبول، فإنه يُشعر القيادات بعدم أهميتها، وتفقد حماسها للعمل، بالإضافة إلى شعورها بالملل وزيادة الغياب، كما يؤكد ذلك عسكر (١٤٠٩هـ) إلى أن انخفاض عبء العمل يؤدي إلى شعور الفرد بتقدير ذاته وزيادة الشكوى والعصبية و الغياب والعزلة وعند فحص Weiman عن العلاقة بين زيادة عبء العمل وانخفاض الضغط على (١٥٤٠) قائداً في بعض الشركات، تبين أن القادة الذين يعانون من مستوى عالٍ ومستوى منخفض من الضغط لديهم مشكلات صحية، (ص١٣-١٤).

٢- أما فيما يتعلق بالهيكل التنظيمي والعمليات: يذكر الباحث محمد (١٤١٣هـ) أنَّ رجل الإدارة العليا يتعرض لضغوط تأتيه من النظر إلى شكل الهيكل التنظيمي الذي يوضح المركزية الشديدة، ثم الإفراط في التخصص

وتقسيم العمل، ومن العمليات التنظيمية مثل ضعف الاتصال وإرجاع المعلومات، والتفويض غير السليم والقصور في برامج التدريب والعمالة الزائدة، أو النقص من العوامل المسببة لضغط العمل، كما أنه ضعف تصميم الهيكل التنظيمي وعدم وجود سياسات محددة عوامل ضغوط تنظيمية (المير ١٤١٦هـ:٢١٢).

٣- غموض وصراع الدور: يوضح عسكر (١٤٠٩هـ). " إن كلمة الدور تشير إلى مجموعة من أنماط السلوك المتوقعة من الفرد الذي يشغل مركزاً معيناً" (ص١٢).

وغموض الدور: يعني الافتقار إلى المعلومات التي تحتاجها القيادات في أداء دورها؛ وصراع الدور يعني أن هناك تعارض بين متطلبات الدور. والعديد من الدراسات أثبتت أن غموض الدور وصراع الدور يمثل مصدراً لضغوط العمل وهذا الغموض والصراع يؤدي إلى زيادة توترهم وشعورهم بعدم جدوى ما يبذلون من جهد وانخفاض الرضا الوظيفي والثقة بالنفس" (الهنداوي ١٤١٤هـ :١٠١).

٤- توصل الباحثان ستورا وكوبدا (١٩٨٨م) في دراستيهما حول مصادر ضغط العمل التي يتعرض لها المديرون إلى المصادر الثلاثة:

أ- الضغط الناتج عن تطبيق الاستراتيجية: حيث أوضح المدراء أنهم يتعرضون دومًا للانتقاد واللوم على الأخطاء التي يقعون فيها، ونادراً ما يكافأون على الإنجاز الذي يحققوه، ويواجهون ضغط العمل الناتج من رفض الإدارة العليا إحداث التغيير الذي يرغبونه بالإضافة إلى تحديد الإدارة لأهداف غير واقعية.

ب- الضغط الناتج من العمل والعلاقات التنظيمية: حيث يقع على عاتقهم حل الخلافات والصراعات الداخلية والدخول في مفاوضات مع العملاء.

جـ- القرارات والأحداث اليومية: مثل تنفيذ قرارات الإدارة العليا متابعة أحداث التغييرات التكنولوجية، التعامل مع مرؤوسين غير مدربين تدريب جيد (داود، ١٤١١هـ:٩).

٥- نظم الأجور والحوافز: "يرتبط هذا المصدر مباشرة بإحساس الفرد وشعوره أنه يحصل على مقابل عادل لما يقدمه للمنظمة من جهد وخدمات، فعدم فاعلية نظم الحوافز مقارنة بالمنظمات المماثلة ينمي داخل الفرد شعور بالإحباط وعدم الرغبة في بذل الجهد" (الهنداوي ١٤١٤هـ:١٠٠).

ثانياً: المصادر الوظيفية:

من المصادر التي تؤثر على ضغوط العمل وظيفياً ما يلي:

١- **المسؤولية عن الأفراد:** وضّح كلاً من عسكر (١٤٠٩هـ) والعدوان (١٤١٣هـ) " نتائج بعض الدراسات أن مسؤولية الفرد عن أفراد آخرين لها تأثير كبير على ضغط العمل أكثر من مسؤوليته عن العوامل الأخرى مثل الميزانية والآلات وغيرها، ويعاني المديرون والمشرفون من القرحة والتوتر الشديد نتيجة مسؤولياتهم من الأفراد بنسبة أكبر الأفراد الذين يشرفون عليهم" (ص١٤:١٠).

٢- **الظروف المادية للعمل:** من حيث تجهيزات مكان العمل والموقع والمساحة و الإضاءة والتهوية والخصوصية والتأثيث وما شابه ذلك من اعتبارات، يمكن أن تمثل الظروف المادية مصادر ضاغطة على الأفراد.

٣- **النمو والتقدم المهني:** تعتبر عوائق النمو والتقدم المهني أو المستقبل الوظيفي أحد مصادر ضغط العمل؛ مثل الافتقار إلى فرص الترقية في المستقبل وعوائق الطموح وعدم التأكد من المستقبل المهني، والتغيير الوظيفي الذي يتعارض مع طموحات الفرد. (عسكر ١٤٠٩هـ:١٥)، كما أن " الخوف من فقد

المنصب والسلطة والمزايا الأخرى". (محمد ١٤١٣هـ:٨٣) من مصادر ضغوط العمل.

٤- **سوء العلاقات في العمل:** وتتمثل في العلاقة مع الرئيس المباشر والعلاقة مع الزملاء والعلاقة مع المرؤوسين؛"فقد وجد (Buck) أن الأفراد الذين يتولى أمرهم مدير متسلط وغير متعاون معهم ويعاملهم بتحيز ومحاباة، ولا يشاركهم في اتخاذ القرارات، يكونون أكثر توتراً وأقل إبداعاً وحماساً في العمل، أما بالنسبة للعلاقة بين الزملاء فيمكن أن يحدث التوتر في بيئة العمل؛ نتيجة لفقدان الفرد للدعم الاجتماعي الكافي من قبل زملائه". (العدوان، ١٤١٣هـ:١٠)

٥- **عدم المشاركة في اتخاذ القرارات:** تذكر الهنداوي(١٤١٤هـ) في ضوء المدى الذي يسمح الفرد بالمشاركة في عملية صنع القرارات بالمنظمة التي ينتمي لها يتحدد المدى الذي يعبر معه هذا العنصر أحد العناصر المؤثرة في ضغط العمل؛ فالقرارات التي تفرض على الأفراد من أعلى دون مشاركة في عملية صنعها تعتبر من مصادر ضغط العمل. (ص١٠٤).

ثالثاً: المصادر الشخصية:

وتتمثل في صفات الفرد ونمط شخصيته وحاجاته وقدرته على تحمل الضغوط، فهذه العوامل تحدد مستوى معاناته في ضغوط العمل وردود فعله نحوها فالأفراد يختلفون من حيث صلاحيتهم في تحمل الضغوط، ومن حيث طريقة استجابتهم للمواقف الضاغطة، وأهم هذه العوامل ما يلي:

١. الحالة الصحية للفرد: "ويشمل الجانبين البدني والنفسي؛ فإذا كانت صحة الفرد ليست على ما يرام، أو كان يفتقر إلى الثقة بالنفس، فإنه يكون أكثر عرضة للمعاناة من ضغوط العمل" (مبيضين والحسن، ١٤٢٠هـ:١٦٠).

٢. **مركز التحكم في الأحداث:** يذكر كلاً من عسكر(١٤٠٩هـ) و مبيضين والحسن (١٤٢٠هـ): إن الإحساس بالضغط يرتبط بشعور الفرد بمدى تحكمه في الأحداث المحيطة به وقدراته على السيطرة عليها، فإذا كان مركز التحكم في الأحداث خارجياً، فإن الفرد يعتقد أن ما يحدث له يتحدد بفعل عوامل خارجة عن تحكمه مثل الحظ، وبالتالي يكون الفرد أميل للاستسلام للضغط الداخلي، فيشعر الفرد أنه يستطيع أن يسيطر على ما يحيط به من الأحداث. وتشير الدراسات إلى أن الأفراد الذين يعتقدون في مركز التحكم الداخلي يتميزون بأنهم أقل معاناة من ضغوط العمل، بينما الأفراد الذين يعتقدون في مركز التحكم الخارجي غالباً ما يعانون من مستويات عالية من الضغط؛ لأنهم يدركون ما يحدث هو نتيجة لعوامل وأحداث خارجية لا يمكن السيطرة عليها.

٣. **قدرات وحاجات الفرد:** إن عملية التوافق بين قدرات الفرد وحاجاته وبين متطلبات محيط العمل من العوامل المؤثرة على مستوى المعاناة من الضغط فكلما زاد توافق قدرات الفرد مع متطلبات الوظيفة وكلما كانت حاجاته مشبعة في وظيفته، قلت معاناته من ضغوط العمل (عسكر ١٤٠٩هـ:١٩). فالفرد الذي لا يملك المهارات الكافية في عملية يكون أكثر معاناة لضغوط العمل.

٤. **نمط شخصية الفرد:** إذا كان الفرد من النمط العصبي أو المتوتر وغير الصبور، فإنه يكون أكثر عرضه للتوتر والقلق، على خلاف النمط الهادي الذي يكون أكثر قدرة على تحمل ضغوط العمل. (مبيضين والحسن ١٤٢٠هـ: ١٦٠) ونمط الشخصية المنطوي يجد صعوبة أكثر في التكيف مع الأحداث الضاغطة، بخلاف الشخصية المنبسطة، كما أن الشخصية

المرنة تعاني من مستوى عالٍ من الضغط؛ نتيجة لصراع الدور أكثر من الشخصية الجامدة. وذلك لأن الشخصية المرنة تلوم نفسها غالباً عندما تقع في الأخطاء (عسكر، ١٤٠٩هـ:٢).

٥. **المشكلات الاجتماعية والاقتصادية**: تولد المشكلات الأسرية انعكاسات وتمثل ضغوط على الفرد أثناء أدائه للعمل، وتختلف من فرد لأخر إلى المدى الذي يستحيل حصرها، ومن أهمها الخلافات الزوجية، وفاة أحد أفراد الأسرة.. وكما أن للمشكلات المالية أثر كبير في توليد ضغوط على الفرد أثناء أدائه للعمل، وممكن أن تكون هذه المشكلات الاقتصادية على مستوى الفرد بسبب عجز موارده عن مواجهة متطلبات الحياة أو مشكلات اقتصادية على مستوى الدولة وتأثيرها على الحالة الاقتصادية والأسعار.. (الهنداوي، ١٤١٤هـ:١٠٥).

٦. **أساليب التفكير**: بينت دراسة الخثيلة (١٤١٧هـ) " أن ضغوط العمل في معظمها تنشأ عن بعض أساليب التفكير، فهي مرتبطة بالنمطية الفكرية أكثر من ارتباطها بنمطية الواقع وأسلوب التفاعل وطرق التعامل منه"(ص١٠٧) .

٧. **ضغط الوقت**: يؤكد محمد (١٤١٣هـ) والهنداوي (١٤١٤هـ): أن ضغوط الوقت لبعض الأعمال المرتبطة بوقت معين يؤدي إلى التوتر والخوف من أي تأخير.

رابعاً: مصادر بيئية:

١. وبما أن الجامعة عبارة عن نظام مفتوح يتفاعل مع البيئة " يصبح من الصعب أن نقصر الضغوط التي يتعرض لها الفرد على تلك التي تحدث داخل (الجامعة)، خلال ساعات العمل، فعندما يأتي (القيادي) إلى المنظمة يأتي ومعه القيم والعادات والتقاليد التي اكتسبها من المجتمع، كما يأتي ومعه ضغوط الحياة التي يعيشها، وهي بدورها تؤثر على ضغوط العمل كما نتأثر بها" (محمد،١٤١٣هـ: ٨٤). ومن بين المسببات للضغوط نذكر تلوث البيئة، تباين الثقافات وتحديات القرن الحادي والعشرين، التقنية كوارث طبيعية.....

٢. وتؤثر المتغيرات البيئية بما تفرزه من أوضاع احتمالية ومخاطر على مستوى (الضغط) لدى الأفراد في المنظمات. "وتأثير المتغيرات البيئية في رجال الإدارة العليا أقوى من تأثيرها في غيرهم من العاملين الآخرين؛ نظراً (لقربهم) من القرارات والنتائج التي تحدث في البيئة الاقتصادية والسياسية والتقنية" (النجار، ١٤١٦هـ: ٤١٠).

٣. إن ما جاء به هذا العصر (عصر العولمة) من التغيرات والتحديات التقنيات والتطورات الجديدة والحاسوب والإنسان الآلي والاتصالات اللاسلكية والفضائية والسلع الجديدة وغير ذلك من التقنيات الجديدة، التي تعد أدوات تهديد من الأشخاص، وكذلك فإن أزمات وطننا العربي والأزمات السياسية والتغيرات المختلفة تؤدي إلى حدوث حالات من عدم التأكد والبلبلة التي تعد بالنسبة للقيادات التربوية من الضغوط المرتبطة بالواجب حيث إن للقيادات التربوية مهمات متعددة لإصلاح سلوكيات المجتمع والعمل على نموه وتطوره.

فالمصادر البيئية من أهم الضغوط على القيـــادات النســـائية؛ لأن عملـــها ينطوي على مجموعة من العمليات الإدارية والتربوية والتعليمية المتداخلة داخـــل منظمتها (الجامعة) وخارجها (المجتمع)؛ لذا تحتاج إلى الكثير مـــن الجهـــد البـــدني والتفكير العقلي والتفاعل الحسي عند السعي لتحقيق الأهداف.

كما أن العملية التربوية اليوم تشهد توترات ناتجة عـــن تـــأثيرات البيئيـــة الداخلية والخارجية؛ لذا فإن معاناة القيادات النسائية التربوية لضغوط العمل عالية تؤدي إلى انحرافات سلبية في العملية التربوية (الزعبي، ١٤١٧هـــ:٧٥). وهنـــاك دراسات كثيرة تؤكد أن ضغوط العمل تمنع التكيف مع الذات والبيئيـــة المحيطـــة بالنسبة (للقيادي) وبالتالي: تؤثر على العملية التربوية وعلى سلوكيات المجتمع.

هذه المصادر سوف تتناولها الباحثة في مصادر البيئة الخارجيـــة للعمـــل في المبحث الثالث لهذه الدراسة.

آثار ضغوط العمل:

يعد موضوع ضغط العمل من الموضــوعات الجديــدة في إدارة المــوارد البشرية؛ نظراً لأهميته وتأثيره في السلوك الفردي والتنظيمي.

ويذكر النجار(١٤١٦هـ): أن " ضغوط العمل والتوتر تؤثر على حســن أداء العاملين ورضاهم، كما أن العلاقة قوية بين (ضغوط العمل) والتــوتر وبــين الأمراض وحسن أداء العمل" . (ص٤٠٩).

ويؤكد العواملة (١٩٩٤م): أن هناك دراسة بينت فعّالية برامج احتواء أو مواجهة (ضغط العمل)، وأن انخفاض مستوى (ضغط العمل) لدى العاملين يرتبط ايجابيًا بدرجة الرضي الوظيفي لديهم وبالتالي يرفع من معنويــاهم، ويزيــد مــن إنتاجيتهم، وقد بينت نفس الدراسة الآثار الاقتصادية السلبية لارتفــاع مســتوى (ضغط العمل) لدى العاملين.(ص ٧٣). ويوضح محمد (١٤١٣هـ) في دراسته أن الضغط يمكن أن يؤدي إلى نتائج فعّالة، كما يمكن أن يؤدي إلى خلل وظيفــي لدى كل من الفرد والمنظمة. فمن المتفق عليه أن وجود قدر من الضغط يمكــن أن يؤدي إلى تحسين الأداء الذي يعتبر بدوره دافعاً إلى أداء أفضل، وزيادة الضــغط تؤثر بشكل قوى على أداء الكثير من الأعمال؛ حيــث يــنخفض الأداء عــادة وبشكل حاد مع ارتفاع مستويات الضغط.(ص ٨٥) ونتائج الجانب السلبي تحظى باهتمام الباحثة لما لها من أضرار على القيادات النسائية وعلى المنظمة وعلى المجتمع بصفة عامة.

إن الدراسة الحالية سوف تتناول فيما يلي آثار ضغوط العمل السلبية على القيادات وعلى المنظمة:

أولاً:آثار ضغوط العمل على القيادات التربوية:

من آثار ضغوط العمل على القيادات ما يلي:

١. الآثار الفسيولوجية (الجسدية): " وتتمثل في التأثير الذي قد تسببه الضغوط على الفرد مثل زيادة دقات القلب، ارتفاع ضغط الدم وقرحة المعدة، ارتفاع سكر الدم والربو والصداع النصفي، والآم الظهر والتهاب المفاصل وفي الحالات الحادة ألازمات القلبية" (مبيضين والحسن ١٤٢٠هـ:٥٣).

ويؤكد ذلك كلاً من المير (١٤١٦هـ) والهنداوي (١٤١٤هـ) ويضيف عليها الإسهال وجفاف الحلق والتعرق وارتفاع نسبة الجلوكوز، ويقول محمد (١٤١٣هـ): أن هناك عدد من الدراسات أوضحت أن هناك علاقة قوية بين الضغط والاضطرابات الفسيولوجية، وأكثر من ٥٠% من الأمراض ترتبط بالضغط. ويطلق البعض على هذه الأمراض أمراض الضغط؛ وهي الأزمات العلنية وارتفاع ضغط الدم قرحة المعدة وسكر الدم والربو والصداع النفسي والآم الظهر والتهاب المفاصل أمراض التكيف؛ لأنها تنشأ من العدوى أو الميكروب. (ص٨٥) ويوضح العتيبي (١٤٢٠هـ) أن ضغوط العمل " تؤثر سلبيًا على قدراته العقلية مما يحدّ من كفاءة ملكات التفكير والتذكر عنده، وبالتالي ضعف القدرة على اتخاذ قرارات تربوية وإدارية وتنظيمية هادفة". (ص٦٧) وكل ما يؤثر في الجسم قد يؤثر على العقل وقد أكدّ عسكر (١٤٠٩هـ) ذلك بقوله: (في تأثير ضغوط العمل على الصحة).

> أن الأحداث أو الظروف التي تؤثر على الجسم تنعكس على العقل والعكس صحيح. وعلى ذلك فالضغط الذي يؤثر على جسم الإنسان يمتد أيضاً إلى حالته النفسية، وبالنسبة للجسم أثبتت الدراسات أن استمرار الضغط الحاد في الأجل القصير يمكن أن يؤدي إلى الصراع المزمن وارتفاع

ضغط الدم وزيادة نسبة الكولسترول في الدم، وفي الأجل الطويل يمكن أن يؤدي الضغط الحاد إلى أمراض القلب والقرحة والتهاب المفاصل، وكذلك يؤدي إلى بعض الأمراض مثل تليف الكبد وسرطان الرئة (ص٢١).

ويبين السناني، (١٤١٦هـ) أن ضغوط العمل تؤدي إلى سرعة هرم تقاوم الإنسان، ومن ذلك استعجال ظهور أعراض الشيخوخة المبكرة مثل: تجعد البشرة تساقط الشعر وبياضه المبكر، فقدان الطاقة والحيوية، والشعور المستمر بالعياء". (العتيبي، ١٤٢٠هـ:٦٨)، وتذكر الهنداوي (١٤١٤هـ) " أن الدراسة التي قام بها **Cobbgkasi** قد أثبتت وجود علاقة بين الأمراض العقلية وضغوط العمل وتبين أن الملل والتكرار وعدم التحدي في الوظيفية يرتبط مباشرة بضعف الصحة العقلية" (ص ١٠٨). كما أن دراسة سيلاي(١٩٨٠) ودراسات أخرى أظهرت كيف أن ضغوط العمل يمكن أن تؤثر على جهاز المناعة (النظامي،١٤١٦هـ:١٠٨) "وأشار بعض الباحثين إلى أن ضغوط العمل قد تسبب أمراض أكثر حدة وأقوى تأثير على الجسم، قد تؤدي بالشخص إلى الوفاة حيث أنها قد تسبب أمراض مثل السكتة الدماغية، الشلل عيوب أو خلل في النطق أو عطب في القوة والقدرة الحركية" (العتيبي، ١٤٢٠هـ:٦٩).

٢- **الآثار النفسية**: "تتمثل في الخوف والتوتر والقلق والاضطراب والإحباط النفسي الذي ينعكس سلباً على الأداء.ومن مظاهر ذلك في الإدارة القلق الوظيفي والشعور بعدم الرضاء وانخفاض الروح المعنوية". (مبيضين والحسن ١٤٢٠هـ:١٥٩). ويقول النظامي (١٤١٦هـ): إن دراسة سيلاي تبين الغالبية العظمي من الأمراض، والتي من أجلها يبحث المريض عن الرعاية الطبية في الأغلب سببها الضغوط خاصة النفسية، والتي هي أساس الأمراض الجسيمة ذات المنشأ النفسي، وبالتالي مع تضاؤل أهمية الضغوط الجسيمة، فإن الأسباب النفسية تتعاظم أهميتها نسبياً (ص٢٧- ٢٨). ويقول النجار (١٤١٦هـ) أن الضغوط في العمل

تؤدي إلى ظهور: "مظاهر التوتر النفسي الضارة الشعور بالإنهاك (Burnou) وهي حالة نفسية يظهر فيها الشخص تعبًا وإنهاكا جسدياً وعاطفيًا وفكريًا وفقدان للثقة بالنفس والأمل والمكانة وشعور بالإحباط والفشل، وذلك نتيجة تعرضه لفترة طويلة في مستويات عالية من التوتر، كما يمكن القول أنه كلما كان تحكم الشخص بمعدل أدائه أقل كان توتره وعدم رضاه أكثر". (ص٤٢٠)

كما تضيف الباحثة الهنداوي (١٤١٤هـ) إلى أنه من الآثار النفسية أيضاً العدوانية والتخريب، ولها مظاهر وأشكال مختلفة منها سّب الرئيس المباشر في الخفاء، البطء في إنجاز الأعمال الموكلة للفرد. تخريب الآلات كنوع من التنفيس عما يثور بصدره. ومن مظاهر ضغوط العمل ترك العمل والغياب بعذر غير حقيقي أو بدون عذر (ص٢١) ويوضح المير (١٤١٦هـ) أن الآثار المترتبة على ضغوط العمل هي ظهور معالم العدوانية واللامبالاة والقلق والضجر، والإحباط والإعياء والتعب (ص٢١٢).

كما أن "المستويات العالية من الضغط عادة يصاحبها الإحباط والقلق والغضب والإكتئاب والتوتر والانفعال والشعور بالملل وقلة الأهمية. وهذه الحالات تؤدي إلى تغيرات في المزاج النفسي والعاطفي للفرد وضعف القدرة على التركيز في العمل واتخاذ القرارات وعدم الرضا، وهذه النتائج تنعكس على المنظمة عندما يعاني منها رجال الإدارة العليا، لما لهم من آثر إشعاعي على بقية العاملين" (محمد: ١٤١٣هـ:٨٦).

ويضيف البكر (١٤١٧هـ) أن ضغوط العمل تؤثر سلبياً على درجة اتزان الفرد وتوافقه النفسي وتعامله مع الآخرين؛ مما يؤدي إلى المظاهر النفسية التالية: السلوك المتهور والمندفع، الاعتماد على المهدئات، الخوف، عدم الراحة

والاستقرار، سرعة الانفعال، عدم احترام الذات، التشاؤم، الإحباط، التردد الاعتماد على النفس".(العتيبي، ١٤٢٠هـ: ٧١).

٣- **آثار ضغوط العمل على التفكير**: "تتمثل في التأثير الذي قد تسببه الضغوط على فكر الفرد ومن أهمها: ضعف القدرة على التركيز والتفكير المنطقي، كثرة القرارات الخاطئة، وتدني القدرة على التحليل والتقييم، وشرود الذهن في الاجتماعات".(مبيضين والحسن ،١٤٢٠هـ:١٥٣).ويضيف النجار (١٤١٦هـ) أن ضغوط العمل تؤثر بما يلي:

أ- مستوى الإدراك: الإدراك "هو تجاوب الناس مع ما يعتقدونه الواقع وليس الواقع بحد ذاته". فما قد يعدّه شخص ما أنه تحدّ؛ لا مكاناته وقدراته، قد يعده شخص آخر أنها مهدد له ولمركزه ومستقبله.

ب- مركز التحكم: أن أصحاب النزعة الداخلية أقل (ضغطًا) وتوتراً من ذوي النزعة الخارجية للتحكم، الذين يشعرون أنهم مسلوبو القوة والإرادة، لا يستطيع أن يفعل شيئاً للتحكم بالأحداث والظروف.

جـ- النظرة التفاؤلية أو التشاؤمية: المتفائلون يفسرون الأمور بأشكال إيجابية ويتوقعون تحقيق نتائج طيبة بعكس المتشائمين. ويوضح البحث العلمي أن المتفائل أكثر مقاومة (للضغط) التوتر من المتشائم وأقل إصابة بالأمراض. (ص٤٢٢-٤٢٣). كما أكدت ذلك الباحثة الخثيلة (١٤١٧هـ) في دراستها أن ضغوط العمل تنشأ عادة من بعض أساليب التفكير المرتبطة بالنمطية الفكرية أكثر من ارتباطها بنمطية الواقع.

٥- **الآثار السلوكية لضغوط العمل**: "وتتمثل في التأثير الذي قد تسببه الضغوط على سلوك الفرد، وتنعكس على تصرفاته، ومنها الغياب دون عذر،

التأخير عن موعد الدوام، كثرة الأجازات المرضية، وفي حالاتها القصوى تتمثل في الاعتداد على الأشخاص وتخريب الممتلكات".(ص:١٥٣) ويقول المسير (١٤١٥هـ): أن "الآثار السلوكية مثل تناول المخدرات والمسكرات، والإفراط في الأكل والشرب أو التدخين والميل إلى ارتكاب الحوادث". (ص:٢١٢). ويضيف محمد (١٤١٣هـ) عن أن الآثار السلوكية السيئة لها تأثير على ضغوط العمل عند::

> تحليل آثار ضغوط العمل على الأداء ومن بين النتائج الغياب عن العمل والتأخير عنه والإفراط في التدخين وتناول العقاقير والمخدرات والأرق أو الإفراط في النوم، فقدان الشهية أو الإفراط في الطعام، وترك العمل والميل للوقوع في الحوادث، وشرود الذهن، والاعتداء على الأفراد والأشياء والانتحار في أقصى حالات الضغط وتؤكد هنا أن نتائج الضغط على الفرد لا تقتصر آثارها على الفرد وحدة بل تنعكس أيضاً على المنظمة وعلى حياته خارج العمل كما أن هذه النتائج لها أثر مضاعف آخر حيث تصبح من مسببات الضغط في حالة تفاقمها (ص:٨٦)

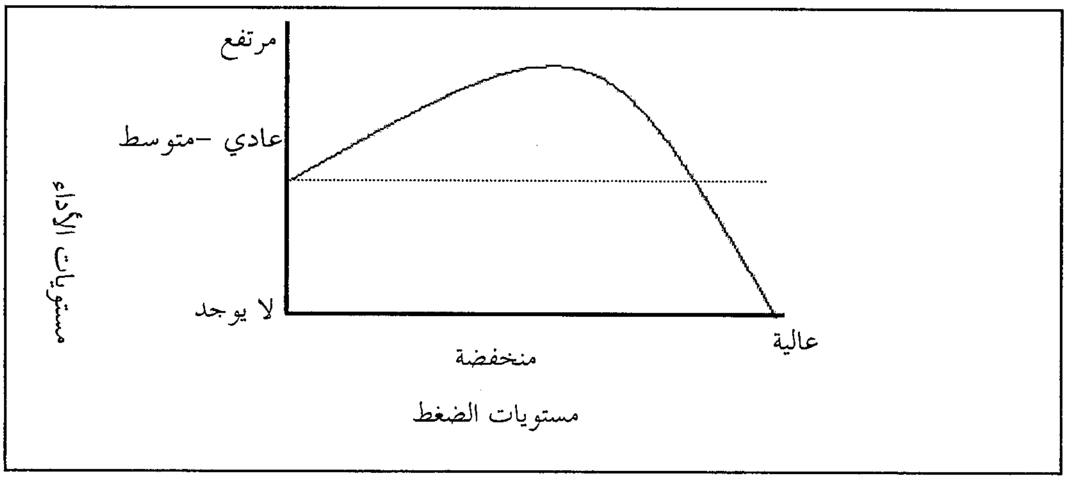
ويقول الطبيب هاتسون (١٤٢٠هـ): من النتائج السلوكية أننا نعاقب أجساد بتبادل وجبات غير ملائمة، وأيضاً بالتدخين وتعاطي المخدرات، وهذا نتيجة تراكم أشياء كثيرة بداخلنا، وتوضح الهنداوي(١٤١٤هـ): إنه حين" يتحاور الضغط مع مستوياته العادية تظهر العديد من ردود الفعل السلوكية، والتي تشمل القلق، والترعة العدوانية، واللامبالاة، والملل، الإرهاق، الاكتئاب، السلوك المنفر، والتوتر العصبي" (ص١٠٧).

ثانياً: آثار ضغوط العمل على المنظمة: (أداء العمل):

تؤثر ضغوط العمل التي تواجه القيادات النسائية التربوية على أدائهن في العمل، وهذا التأثير قد يكون إيجابياً يساهم في تحفيزهم نحو التجديد والإبداع في عملهن، وقد يكون سلباً، يعمل على تثبيط قدراتهم وأفكارهم.

وستتناول الباحثة التأثير السلبي؛ لأن دراستها تتناول هذا النوع، ونجد أن "طريقة السميرات(١٤١٥هـ) تؤكد أنه أصبح يتردد كثيراً في السنوات الأخيرة أن الضغط النفسي في طريقه لأن يصبح السبب الأول في القصور الإداري ويؤدي إلى التعطيل والقصور في العمل، وقد يكون قاتلاً" (العتيبي،١٤٢٠هـ:٧٢). كما يضيف عسكر (١٤٠٩هـ):إلي أن التعرض لضغوط العمل الحاد والمستمر تأثير قوي على أنماط السلوك التنظيمي ومنها:

١- **الضغط والأداء**: فعند المستويات العالية من الضغط، تبدأ التأثيرات السلبية في الظهور مثل الإجهاد والشعور بعدم الرضا، وتكون النتيجة أن الأداء يبدأ في الانخفاض. وتأخذ العلاقة بين الضغط ومستوى الأداء الشكل الآتي:



الشكل(٢/٢) العلاقة بين مستويات الضغط والأداء (عسكر، ١٤١٩هـ،ص١٢).

٢- **الضغط وترك العمل والغياب:** إن ترك العمل والغياب يعتبران من الأشكال المناسبة للعامل للانسحاب من الوظائف التي يعاني فيها من مستوى عالٍ من الضغط، وأثبتت الدراسات إلى إن هناك علاقة متوافقة بين الضغط وترك العمل والغياب، واتضح أيضاً أن هناك ارتفاعاً في كمية الغياب الناشئ من الأمراض النفسية وصلت إلى (١٥,٢%) بالنسبة للرجال، (٣,٠٢%) بالنسبة للنساء، وارتفعت نسبة الغياب الناشئ من الأمراض البدنية إلى (٢٢%).

٣- **العدوانية والتخريب:** يؤدي الإحباط الحاد إلى ظهور سلوك العدواني. ويذكر كلا من مبيضين والحسن (١٤٢٠هـ): أهم مظاهر ضغوط العمل على الأداء في العمل: تدني مستوى الأداء، ويتمثل تلك في البطء في إنجاز المعاملات، وكثرة الأخطاء، وانخفاض الجودة بشكل عام، وضعف الاتصالات وتشويه المعلومات وازدياد الخطأ في اتخاذ القرارات، وسوء العلاقات داخل التنظيم ومع الجمهور وانخفاض الروح المعنوية للعاملين" (ص:١٥٩). ويقول المير(١٤١٦هـ): إن آثار الضغوط التنظيمية مثل الغياب وضعف الولاء التنظيمي، وضعف الأداء الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي. (ص:٢١٢) وتؤكد الهنداوي (١٤١٤هـ) أنه " حينما ترتفع مستويات ضغط العمل إلى أقصى الدرجات، فإن الأداء ينخفض بصورة ملحوظة؛ نتيجة لتكريس الفرد قدراً من جهده وطاقاته لتخفيف الضغط الواقع عليه بدلاً من توجيه جهده نحو الأداء" (ص١٠٩-١١٠). أما محمد(١٤١٣هـ) يقول أن آثار ضغوط العمل على المنظمة تؤدي إلى حدوث خلل يصيب الإنسان وينعكس ذلك:

> بشكل مباشر على أداء المنظمة، وعلى قدرتها على التكيف مع الظروف البيئية المتغيرة، وضمان بقائها واستمرارها. إن العطب والخلل الذي يصيب من جراء تعرض أفرادها لضغوط العمل يحملها أشكالاً مختلفة من التكاليف المباشرة وغير المباشرة الباهظة، تضعف عن مركزها التنافسي وبالتالي تعرضها للانهيار. والإدارة الواعية هي التي تسعى إلى التعرف على هذه التكاليف وتعمل على خفضها ووضع الاستراتيجيات الملائمة لمواجهة ضغوط العمل. (ص٨٦)

الاستراتيجيات العامة للتعامل مع ضغوط العمل (معالجة ضغوط العمل):-

إن ضغوط العمل ليست بعيب أو خلل في الأسلوب الذي تدار به المنظمة أو في طريقة تنظيم وأداء العمل بها، وعلى إدارة المنظمة مسؤولية وضع الاستراتيجيات اللازمة لتقليص تلك الضغوط والتخفيف من حدقما... وعلى الإدارة أن تقوم بإجراء تشخيص دقيق لمعرفة مسببات ضغوط العمل ومصادرها المختلفة وآثارها على كل من الأفراد والمنظمة. ويقصد بالاستراتيجيات: مواجهة الضغط من "حيث تلك الجهود الصريحة التي يقوم بها الفرد لكي يسيطر على، أو يحد من، أو يدير، أو يتحمل مسببات الضغط التي تفوق طاقاته الشخصية، أما من ناحية المنظمة، فتتمثل في مجموعة القرارات التي تتخذها الإدارة للسيطرة على مسببات الضغط والتخفيف من آثارها الضارة على كل من الأفراد والمنظمة" (محمد، ١٤١٣هـ: ٨٩).

أولاً: استراتيجيات لمواجهة ضغوط الأفراد:

" تعتبر هذه الاستراتيجيات ذات طبيعة دفاعية؛ أي أنها لا تواجه الضغط إلا بعد وقوعه وأحداث آثاره على الأفراد". (محمد. ١٤١٣هـ: ٩٠).

ومن هذه الاستراتيجيات:

تبين الهنداوي (١٤١٤هـ) من الاستراتيجيات على المستوى الفرد ما يلي:

- الكشف الطبي: حيث أن التعرض المستمر لضغوط العمل له تأثيرات سلبية على الصحة، فإن الكشف الدوري يعتبر نقطة لمعرفة الآثار والأسباب المحتملة لضغط العمل.

- **الراحة والانغماس:** إن الحصول على فترات راحة مناسبة في شكل إجازة من العمل، مع ضرورة عدم التفكير في مشكلات العمل، تخفف من ضغوط العمل.

- **المساندة الاجتماعية:** إذا نجح الشخص في أن يقيم دائرة من علاقات الصداقة تؤدي إلى عملية التنفيس عن النفس ويشعر الفرد براحة.

- **التأمل ومراجعة النفس:** يكسب الفرد مزيداً من الصلابة في التعامل مع تلك الضغوط.

- **العلاج الروحي:** الاتجاه للخالق سبحانه وتعالى يخفف عن الإنسان الكثير مما يشعر به من ضغوط ويزيد قوة وإصرار على تحمل تلك الضغوط والتعامل معها.

- **فرص العمل البديلة:** إذا اعتقد الفرد أن ضغوط العمل تعدت حد الأمان فالبحث عن فرص عمل بديلة تعتبر حلاً للتخلص من الضغط.

أما العواملة (١٤١٤هـ) أظهرت دراسته العوامل المساعدة لتخفيف الضغط ما يلي:

- تحسين الجوانب التنظيمية وتطويرها باستمرار.
- تعزيز الاهتمام بالجوانب الإنسانية وتطويرها باستمرار.
- فعالية إدارة الوقت الرسمي للعمل.
- تحديد معدلات مناسبة وعادلة ومدروسة للإنتاجية.
- الاستقرار الوظيفي للعاملين.

- احتواء التدخلات الاجتماعية في مجال العمل الرسمي.
- تشجيع الإبداع الإداري وربطة بالحوافز.

ويوضح الصباغ (١٤١١هـ) أن هناك علاقة عكسية بين ضغط العمل والأداء، لذا فعلى المنظمة أن تضع استراتيجيات لمعالجة ضغط العمل وتتضمن الاستراتيجيات الشخصية وسائل لتغيير ومنها:

- تغيير فلسفة الحياة وإعادة تقييم أسلوب الحياة.
- تغيير نمط السلوك من خلال التدريب.
- الحصول على التأييد الاجتماعي من الزملاء في العمل.
- الانسحاب من مواجهة الواقع.
- التخطيط المسبق لكيفية التصرف في مواجهة الضغط.(ص٣٦-٣٧).

ويذكر عسكر (١٤٢٠هـ) ضرورة "تطبيق أساليب علمية لمواجهة الضغوط منها تكوين صدقات لضمان الحصول على دعم اجتماعي للتغلب على المشكلات، الإدارة الفعالة للوقت تنمية هوايات الاسترخاء، التغذية السلمية التأمل، مزاولة الرياضة، الاستعانة بالمتخصصين في الصحة النفسية والبدنية والأهم من ذلك الاعتراف الشخصي بوجود المشكلة لزيادة الإيجابية في مواجهتها" (ص:٥٥).

أما المرهون والجزرواي (١٤١٦هـ) يوضحان الاستراتيجيات التالية:

- استراتيجية التحمل والتسامح: وهذه تعتمد على قدرة الفرد على تحمل مصادر الضغط والإرهاق.

- استراتيجية المقاومة: تعتمد على قدرة الفرد على المقاومة والصراع ضد الإرهاصات المختلفة.

- استراتيجية الانسحاب: هو نتيجة لعدم قدرة الفرد على التحمل، ولذا يلجأ إلى الهرب من الإرهاصات. (ص٥٣٢-٥٣٣).

والنجار (١٤١٦هـ) أشار إلى عدد من الاستراتيجيات للمواجهة وهي:

- إدارة الوقت: فالفرد الذي يعرف كيف يدير وقته بشكل فعال يحقق ضعف ما يحققه شخص آخر لا يعرف.

- الحمية والتمارين الرياضية: يبين البحث العلمي أن الأشخاص الذين يمارسون التمارين الرياضية، يومياً بانتظام، يظهرون أعراضاً مرضية مرتبطة بالتوتر أقل من الذين لا يمارسونها.

- الاسترخاء والتأمل: ليبتعد عن التوتر والقلق، ويشعر بالهدوء والطمأنينة ومن آثار الاسترخاء انخفاض معدل دقات القلب وضغط الدم ومتغيرات جسدية أخرى. (ص٤٢٥-٤٢٦).

ويعرض عسكر (١٤٠٩هـ) من الاستراتيجيات الشخصية ما يلي:

- الصحة البدينة الصحة النفسية (معرفة الذات، المساندة الاجتماعية).

- التخطيط المسبق المشاركة في نشاط آخر.

واقترح الحرفة وآخرون (بدون) طرق التغيير الشخصية والمعالجة هي:

- أنه يمكن علاج الطبيعة البشرية في مدى إيمانها بالله وإحساسها لعملها فبالعلم والإيمان يكتمل العلاج الرباني للطبيعة البشرية بكل ما فيها من انحرافات، وحين يخبو نور الإيمان في العقول والقلوب، لك أن تتخيل أي اضطراب تصيب حياة أي إنسان ويحرمه من الإحساس الإطمئنان والاستقرار النفسي.

"ويؤكد الدكتور أرنست مؤلف كتاب "المدير المتجرد من الروتين" ١٩٧٤هـ. أنه "يمكننا التغلب على كثير من الأمراض العصابية التي لا علاج لها سوى ذلك الجانب الروحي بتصفح القرآن الكريم أو اليوغا الحديثة أو دورات وفترات التأمل والتفكير العميق، ثم تطبيق ذلك عملياً على نظم الإدارة الحديثة" (الحرفة وآخرون (بدون)، ص: ١٣٢٧).

ثانياً: الاستراتيجيات التنظيمية:

وهي استراتيجيات تسعى لمواجهة ضغوط العمل على مستوى المنظمة وتعتبر ذات طبيعة هجومية حيث تعمل على التغلب على مسببات الضغط المحتملة ومن ثم تمثل أحد أشكال الإدارة الوقائية لضغوط العمل، وتتخذ شكل الاستراتيجيات الدفاعية عند استخدامها لعلاج نتائج الضغط". (محمد. ١٤١٣هـ: ٩٠).

ومن هذه الاستراتيجيات ما قدماه كويك وكويك Quick and Quick وذلك ما يلي:

- تحليل دور الأفراد داخل التنظيم وتحديد نقاط الاختلاف وحلها أولاً بأول عن طريق الأفراد أنفسهم.

- وضع أهداف محددة لعمل الأفراد داخل التنظيم.
- تخفيف حدة المؤثرات المادية (الفزيولوجية) المسببة للضغوط.
- زيادة فعالية الأداء من خلال التعاون وتوثيق العلاقات بين جماعات العمل في ضوء التعاون بروح الفريق الواحد (العتيبي، ١٤٢٠هـ: ١٠٠).

والهنداوي (١٤١٤هـ) ترى أنه يمكن لإدارة المنظمة اتباع ما يلي:

- تطوير تظم الاختيار والتعيين.
- برامج مساعدة العاملين.
- تظم تصميم الوظيفة.
- نظم تدريب متطورة.
- نظم الحوافز وتقيم الأداء.
- نظم قنوات الاتصال.
- الأنشطة الاجتماعية.

ومن الوسائل التي يجب إتباعها المنظمة للمعالجة كما يراها الصباغ (١٤٠١هـ) هي:

- تحسين العلاقات بين كافة العاملين.
- حسن استغلال تقييم الأداء والتخطيط لرفع مستوى الأداء.
- تحليل معايير الترقية في المنظمة.
- تحليل الأدوار لتجنب الصراع والغموض.

- العمل على ما يتم إعادة تصميم العمل.
- إغناء العمل.
- العمل على التقدم المهني.
- التدريب على مواجهة ضغط العمل.
- زيادة فرص المشاركة في اتخاذ القرارات.

ويذكر عسكر (١٤٠٩هـ) لتخفيف المعاناة من ضغط العمل يكمن في الاستراتيجيات التالية:

- الاهتمام بالاختيار التعيين.
- الاهتمام بإجراءات التدريب.
- العمل على تغيير بعض جوانب الوظيفة أو الطريقة التي تمارس بها فإثراء الوظيفة يؤدي إلى تحسين فاعلية الأدوار.
- الاهتمام بتحليل الوظيفة ونظام تقييم الأداء ونظام الحوافز.
- الاهتمام بالمشاركة الفعالة للفرد في عملية اتخاذ القرارات.
- فتح قنوات الاتصال بين الإدارة والأفراد.

ويمكن لإدارة الموارد البشرية أن تؤثر على مستويات ضغط باستخدام الأساليب التالية:

- تصميم الأعمال. - تحسين الاتصالات - وضع أهداف معقولة.
- تحسين عملية الاختيار- ووضع برامج رياضية وترفيهية واجتماعية (النجار، ١٤١٦هـ:٤٢٨).

ويرى عسكر (١٤٢٠هـ) أنه على المؤسسة التربوية مسؤولية تبني أساليب من شأنها منع أو تقليل الآثار السلبية لأدنى درجة ممكنة وهي بإيجاز:

- اختيار الأفراد المنافسين للمهنة في ضوء تحليل المهام المختلفة في العمل التربوي.
- الاهتمام بتوفير الفرص للعلاقات الاجتماعية، وبث روح التعاون والتالف بين العاملين في المؤسسة التربوية على اختلاف مستوياتهم الوظيفية.
- القيام بدراسات مسحيه لاتجاهات (التربويين) تجاه الجوانب المختلفة لعملهم من حين لآخر للكشف عن مصادر عدم الرضا والانزعاج (الضغوط).
- لقاءات مصارحة لمناقشة القضايا ذات الاهتمام المشترك، وبخاصة على مستوى المنظمة

(محاضرات توعية عن الضغوط المهنية وأبعادها المختلفة وأساليب التعامل معها).(ص: ٥٥)

كما أوصت الخثيلة (١٤١٧هـ) في دراستها للتخفيف من ضغط العمل بما يلي:

- تنمية القيم الإدارية الملائمة، وهي الوعي الإداري ومجموعة الخبرات ومستوى الأداء.
- السيطرة على العوامل المؤثرة في المؤسسة، وهما البيئة الإدارية ووضوح الأهداف.

- وأوصي كلاً من مبيضين والحسن (١٤٢٠هـ)في دراستيهما على إيلاء العوامل التنظيمية أهمية خاصة في التشريعات المنظمة للوظيفية

العامة والتركيز على تطبيق الوصف الوظيفي لإزالة عدم وضوح مسؤوليات الموظفين.

- تحديد حجم العمل المناسب لكل وظيفة.
- اهتمام الإدارة بتحسين المناخ التنظيمي في العمل.
- تفويض الصلاحيات وتخفيف العبء على المستويات الإدارة العليا.
- الاهتمام بنظم الحوافز لتشجيع الإبداع في إنجاز العمل، وتقديم الاقتراحات المناسبة للتحسين والتطوير.

ومما سبق تستنتج الباحثة الاستراتيجيات العامة للتعامل مع ضغوط العمل لمعالجتها وتحقيقها بالنسبة للقيادات التربوي موضحة بالشكل (٢/٣) أن هناك استراتيجيات تقوم بها القيادات التربوية واستراتيجيات تقوم بها المنظمة (الجامعة).

الشكل (٢/٣). **يوضح استراتيجيات معالجة ضغوط العمل للقيادات التربوية.**

- استراتيجيات تقوم بها القيادات الإدارية	- استراتيجيات تقوم بها الجامعة (المنظمة).
- العلاج الروحي (بالإيمان بالله).	- العمل بتقوى الله.
- الصحة البدنية والنفسية.	- وضع أهداف محددة للقيادات التربوية.
- التأمل والاسترخاء.	- العمل على توثيق العلاقات بين جماعات العمل(التعاون) .
- فعالية إدارة الوقت.	- تطوير نظم الاختيار والتعيين.
- التخطيط المسبق.	- إعادة تصميم الوظيفية.
- المساندة الاجتماعية.	- تحسين نظم تدريب متطورة.
- التغذية ومزاولة الرياضة.	- تحسين نظم قنوات الاتصال.
- معرفة الذات (الاعتراف بوجود المشكلة) .	- زيادة فرص المشاركة في اتخاذ القرارات.
- نمط التفكير.	- وضع برامج رياضية وترفيهية واجتماعية.
- الشعور بالهدوء والطمأنينة.	- تخفيف العبء على القيادات التربوية.
- العمل على التحمل والتسامح.	

المبحث الثالث

البيئة الخارجية

أولاً: السلوك القيادي:

تمهيد:

في إطار هذا البحث تناقش الباحثة ثلاثة محاور، هي المحور الأول السلوك القيادي الإسلامي وعالمية الرسالة الخالدة، والمحور الثاني العولمة والعالمية، والمحور الثالث التقنيات الحديثة.

أن الإنسان يعيش حياته- طالت أم قصرت- وهو يمارس أنماطاً متعددة مختلفة من السلوك، فالسلوك يكون على أساس ما كونه الإنسان من معان اكتسبها من خبراته.

إنْ واجه الإنسان موقفاً مألوفا لدية فعاداته السلوكية كفيلة بأن تيسر له مواجهته. وإنْ واجه موقفًا جديداً غيّر من سلوكه وعدَّل فيه، وهو في كلتا الحالتين يظن أنه إنما يسلك تبعاً لمعايير وقيم وصفها لنفسه، دون أن يدرك كيف امتص هذه المعايير أو كوَّن هذه القيم".(يونس، ١٩٨٥م:١) يعني أن السلوك هنا مرتبط بتكوين الإنسان النفسي.

كما يضيف دقامسة (٢٠٠١) في دراسته أن " الدوافع هي البواعث الأصلية للسلوك، حيث إن لهم حاجات معينة يريدون إشباعها، وهذا ما يدفعهم إلى إحداث سلوك معين يخففون به من التوتر الذي أحدثه الدافع" (ص٨١٩-٨٢٠). فيؤكد دقامسة " أن الحاجات الإنسانية وسعي الأفراد الدائم لإشباعها يمثلان الركن الأساسي لمحاولة تفهم آلية عمل السلوك الإنساني". (ص٨٢١)

والباحثة ترى بأن السلوك القيادي يتمثل بالصفات والمهارات والأساليب الإدارية للتعامل مع التغيرات المختلفة؛ لذا على القيادات أن تتصف بسمات ملامح ومتطلبات المستقبل مبنية على التوازن بين الظاهر والباطن، أو بين أعمال الجوارح وأعمال القلوب، قادرة على مواجهة تحديات العصر.

وهذا يثير التساؤل التالي: ما السلوك القيادي الذي يجب أن تتبعه القيادات التربوية في هذا العصر؟ وهناك العديد من الدراسات والمؤتمرات التي أقيمت للوصول إلى الصفات والمهارات التي يجب أن تتوافر في القادة، ومن أبرز ملامح قادة المستقبل، كما تناولها الباحثون في الفكر الإداري الغربي ما يلي: (الغامدي، ١٤٢١هـ:٤٢-٤٣)

١- شخص له رؤية وصاحب رسالة ينظر إلى بعيد وليس تحت رجليه.

٢- يشعر أن وظيفته هي نقل الناس من حوله نقلة حضارية، وله نظرة طويلة الأجل.

٣- أهدافه عالية، والمعايير التي يطلبها مرتفعة، ويجيد إدارة أحلامه.

٤- يتمتع باحترام الآخرين، ويرى نفسه قدوة.

٥- يظهر مستوى عالٍ من التعبير الانفعالي، ولديه لمسة إنسانية خاصة.

٦- يتمتع بثقة ذاتية عالية وإحساس عالٍ بالذات، ويتمتع بالتفاؤل والأمل والإيمان.

٧- يتمتع بحضور بدني ديناميكي ونشاط واضح، وحماسة غير محدود.

٨- يستشير ويوضع المشاعر بين التابعين، ويقوم لهم حلول لمشاكلهم.

٩- يعبر عن مشاعر التابعين الذين لا يستطيعون التعبير عنها.

١٠- يمتلك الجاذبية الشخصية بسبب طريقته في التفكير والتصرف.

١١- يدير بالمعاني ويستخدم الرموز ويطلق الشعارات والمصطلحات الجديدة.

١٢- يستشير تابعيه عقليًا؛ فهو يشجعهم على إعـادة دراسـة أهـدافهم ووسائلهم.

١٣- يشجع التفكير والنقد والمعارضة.

١٤- يحب العلم بسعة وغزارة وحب استطلاع غير محدد.

١٥- الالتزام بالامتياز والرغبة لأخذ المخاطرة.

١٦- الإيمان بقدرات الناس والعمل الجماعي، (ص ٤٢-٥٣).

وهناك من يرى من كتّاب الإدارة وعلم النفس الاجتماعي أن هذه المعايير تنقسم إلى قسمين رئيسين، هما كما يذكرها محمد (١٤٠٨هـ):

أ- صفات مهنية. ب- صفات شخصية.

أ- **الصفات المهنية:** هي التي تتصل بالمجال الوظيفي وتتمثل في:

١- الإدراك الكامل للأهداف.

٢- الإيمان الكافي بوسائل تحقيق الأهداف.

٣- القدرة على العمل مع الآخرين بطريقة بناءة وفي تعاون مستمر فعّال.

٤- القدرة على تنسيق جهود العاملين، مع إتاحة الفرصة للتشجيع والابتكار.

ب- **الصفات الشخصية**: هي التي تتصل بالتكوين العام لمن يمارس هذه القيادة فكرياً، ووجدانياً، واجتماعياً ومن حيث مسئولياته في عمل متكامل لفريق من العاملين وتتمثل فيما يلي:

١- الإحساس بالمسئولية الملقاة على عاتقه.

٢- مراعاة العدالة التامة في تعامله مع مرءوسيه.

٣- اتخاذ القرار بصورة علنية.

٤- الاتسام بالخلق الطيب والقدوة الحسنة.

٥- التواضع دون ضعف والحزم دون تعسف والمرونة دون تراخٍ.

٦- القدرة على إبداء الملاحظات البنَّاءة دون سخرية.

٧- القدرة من الاستفادة من آراء الآخرين.

٨- سعة الأفق والقدرة على حسن التصرف في المواقف المختلفة.

٩- الاستعداد للبذل والتضحية والتعاطف.

ويوضح دراكر (١٩٩٨) أن التقنية والضغوط والمتطلبات الجديدة على (القائد) تتطلب منه أن يبلي بلاءً حسنًا في أداء المتطلبات السبعة التالية:

١- ممارسة الإدارة والأهداف.

٢- تحمل المزيد من المخاطر ولفترة طويلة.

٣- أن يكون قادراً على اتخاذ قرارات استراتيجية.

٤- أن يستطيع تشكيل فريق متكامل؛ ليستطيع كل عضو فيه إدارة وقياس أدائه ونتائجه بالنسبة للأهداف المشتركة.

٥- أن يكون قادراً على توصيل المعلومات بسرعة ووضوح، ويستطيع تحفيز العاملين.

٦- أن يكون قادراً على الاضطلاع بالعمل ورؤيته ككل، وأن تتكامل وظيفته معه.

٧- يتعين عليه أن يتعلم منهم التطورات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية على مستوى العالم، وأن يأخذ الاتجاهات العالمية في الاعتبار عند اتخاذ قراراته.(ص٥٧٩-٥٨٠)

وبما أن السلوك هو نتيجة للتفكير و"الإنسان يسعى دومًا طوال حياته إلى البحث عن الحقيقة، التي تجعله يستطيع التكيف مع البيئة التي يعيشها، ويستخدم من أجل ذلك العديد من الأساليب المادية والمعنوية الداخلية والنفسية والخارجية المحيطة به، وذلك لكي تعينه في بلوغ أهدافه التي لا تنتهي. ولما كانت عملية التفكير من الوسائل الهامة للكشف عن الحقائق والوصول إلى المعارف المختلفة". (بنجر،١٤٢٢هـ :١٦)

فمن المعايير الهامة للقيادات النسائية الفعّالة أن يتمتعن بالتفكير الإبداعي ليتكوّن لديهن سلوكاً قيادياً ناجحاً قادراً على التكييف مع المتغيرات المختلفة ويساعد على تحقيق ما يلي:

١ - حل الكثير من المشكل عن طريق استخدام معاني الأشياء دون الحاجة إلى تناول تلك الأشياء أو معالجتها واقعياً أو عملياً.

٢- تجنب الكثير من الأخطار عن طريق توقُّع الخطر نتيجة ما يقوم به عقل الفرد من استدلالات وتحليل. (عيسوي،١٤٠٤هـ نقلاً من بنجر، ١٤٢٢هـ :١٦)

فيعتبر التفكير الإبداعي من أهم الصفات لقادة المستقبل، وهو الاستعداد لإنتاج أفكار جديدة تواجه التحديات، ويحتاج التفكير الإبداعي لعوامل مساعدة أخرى كالدافعية، الانفعال، الثقة بالنفس، والميل للمخاطرة....

وهذه الصفات على قيادتنا التربوية التحلي بها، فهن بحاجة إضافية إلى ما سبق ذكره كسلوك قيادي، إلى الاستعداد والخبرة وتحسين مهاراتهن بالتدريب لرفع مستواهن، كما إنهن بحاجة إلى التحفيز وإتاحة الفرصة لهن لاتخاذ القرارات وحل المشكلات والتفاوض، وتكوين فرق عمل.

وعليهن أن يتمتعن بالموضوعية، والنزاهة، والانفتاح العقلاني، والمهارات المهنية، والاتصال الفعال، والقدرة على استخدام التكنلوجيا، وتتبق استراتيجيات التغير والقدرة على تكوين الرؤيا عن الأشخاص بنظرة عالمية والاهتمام بالمستقبل واستغلال الفرص وتفادي المخاطر، والثقة بالنفس، والشمولية. ومن أهم الصفات الإيمان بالله عز وجل وبقضائه وقدرته العظيمة.

السلوك القيادي الإسلامي (عالمية الرسالة الخالدة):

لما كانت القيادة في الإسلام أساسها القرآن الكريم والسنة النبوية، وأنها تجمع بين أمور الدين والدنيا معاً، وأن وظيفة القائد هي رعاية الرعية بحيث يكفل لها الحياة الكريمة؛ فوظيفة القيادات التربوية لا تقل أهمية عن وظيفة القائد الأعلى لها؛ لما لها من أثر فعّال في تنمية مهارات الطالبات والموظفات وإعدادهن دينيًا وعقليًا وجَسميًا.

ولما كان الأمر كذلك، فلابد من أن يتوفر في القيادات سلوك معين، وهذا السلوك المنشود نجده في ديننا الإسلامي. فلا بد من أن نوجه عناية القيادات التربوية العامة والخاصة إلى سلوك طريق الله، وطريق الآخرة، فلا نجاة إلا به، ولا صلاح بغيره، بل لا حياة بدونه، ولا وصول إلى الله بسواه.

ويقول القرضاوي (١٤١٦هـ) في سلوك طريق الله. أن التجارة الرابحة التي غفل عنها أكثر الخلق:

"التعامل فيها مع رب العالمين، رأس المال لها هو العمر، والبضاعة هي الطاعة، والربح هو المغفرة والجنة في الآخرة والحياة الطيبة في الدنيا".(ص٢٦) قال الله تعالى:﴿إِنَّ الَّذِينَ يَتْلُونَ كِتَابَ اللَّهِ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَنفَقُوا مِمَّا رَزَقْنَاهُمْ سِراً وَعَلَانِيَةً يَرْجُونَ تِجَارَةً لَّن تَبُورَ (٢٩) لِيُوَفِّيَهُمْ أُجُورَهُمْ وَيَزِيدَهُم مِّن فَضْلِهِ إِنَّهُ غَفُورٌ شَكُورٌ (٣٠)﴾ [فاطر:٢٩-٣٠]

وقاله تعالى: ﴿مَنْ عَمِلَ صَالِحاً مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ﴾[النحل:٩٧]

فمن ضيع هذه التجارة، فقد ضيع نفسه، وخسر رأس ماله، وفقد خير الأخيرة والأولى.

ولقد صدق سعيد حوي عندما قال" لقد جربت كثيراً ورأيت كثيراً ونادراً ما وجدت كمالاً في النفس أو إحسانًا في السلوك أو قدرة على التعامل العاقل إلا إذا وجدت تربية إسلامية صافية؛ لأن مفاتيح النفس البشرية إنما هي في هذه التربية أصولها وقواعدها". (المالكي، ١٤١٤هـ:١٧)

وفي الإسلام نجد معايير وسمات إذا ما تم توضحيها وتجليتها يمكن أن تتحول إلى قيم يتمسك بها القيادي وتحكم سلوكهم وتتمثل فيهم أيضاً، فهذا كفيل بإحداث دفعة قوية لتنمية القيادي المسلم، فبهذه القيم أقام المسلمون حضارتهم التي لا تُبارَى.

وأشار أحمد (١٤٠١هـ، ١٩٨١م) بضرورة ربط اهتمامات التربويين بعدة اعتبارات رئيسية للقيم الإسلامية وهي:

- أن القيم الإسلامية هي موازين ومقاييس بقيم بمقتضاها سلوك (القائد) المسلم والتنبؤ به مستقبلاً في مواجهة الأحداث والتغيرات الثقافية حوله.
- إن القيم الإسلامية هي موجهات لسلوك (القائد) المسلم نحو الأفضل وتطلعه إلى التقدم الثقافي ومواكبه روح العصر ومتطلباته.
- إن القيم الإسلامية لا تتم آلياً، إذ لابد أن يواكبها إن لم يسبقها إزالة التناقضات الفكرية والقيمة، ومن هنا تتضح مسؤليات (القائد التربوي) لكي ينطلق من عدة مسلمات رئيسية هي:

١- أنَّ التغير أصبح حقيقة الوجود نفسه.

٢- أنهَّ لا تعارض بين القيم الإسلامية والعلم.

٣- أنَّ القيم الخلقية تستمد قوهّا من واقعيتها.(ص١٧٢-١٧٣).

إذْ تستلزم تنمية القيم الإسلامية في قيادتنا التربوية إلي ترجمتها إلى دالات سلوكية.

وبذلك يمكن تقسيم هذه المعايير والسمات لتكوين قيم السلوك الإسلامي للقيادي إلى الأبعاد (السمات) التالية:

أولاً: سمات عقائدية.

ثانياً: سمات شخصية.

ثالثاً: سمات مهنية.

أولاً: السمات العقائدية:

أ- سلامة العقيدة: يتمثل الأساس الأول لبناء القائد المسلم في العقيدة الصحيحة التي تقوم على الإيمان الحق الذي يدفع إلى السلوك المستقيم، ويقول (هاشم، ١٤١٧، هـ:٩) " لقد جاء الإنسان إلى الحياة ومعه فطرة نقية وفد بها خالصة من الشوائب، مهيأة لقبول الحق والخير"، قال تعالى: ﴿فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَةَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لاَ تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ القَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لاَ يَعْلَمُونَ﴾ [سورة الروم: ٣٠].

فالعقيدة الصحيحة إذاً هي مناط القيادة الإسلامية؛ لأهّا تعني الإيمان بالله وملائكة وكتبه ورسله واليوم الآخر والقضاء والقدر خيره وشره. وهذا الإيمان لا يؤتي عادة إلا بيقظة القلب واستقامته وطاعة الرب وأداء الفرائض والتمثل للعبودية وكثرة التلاوة، عن أنس -رضي الله عنه- عن النبي - صلى الله عليه

وسلم- قال: "لا يستقيم إيمان عبد حتى يستقيم قلبه ولا يدخل رجل الجنة لا يأمن جاره بوائقه". (رواه أحمد في مسنده جزء ٣،ص ١٩٨، رقم ١٣٠٧١)

فيتجه مسار القائد المسلم اتجاهاً واحداً مستقيماً، لاعوج فيه ويتجه بعبادته لله وحده، ويتجه باستعانته لله وحده. فها هو يردد في كل صلاة: ﴿إِيَّاكَ نَعْبُدُ وَإِيَّاكَ نَسْتَعِينُ﴾ [الفاتحة:٤]. وقال تعالى:﴿ إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالأَرْضِ وَاخْتِلافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ لآيَاتٍ لأُوْلِي الأَلْبَابِ الَّذِينَ يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَاماً وَقُعُوداً وَعَلَى جُنُوبِهِمْ وَيَتَفَكَّرُونَ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالأَرْضِ رَبَّنَا مَا خَلَقْتَ هَذَا بَاطِلاً سُبْحَانَكَ فَقِنَا عَذَابَ النَّارِ﴾ [آل عمران: ١٩٠-١٩١]. ولقوله تعالى: ﴿الَّذِينَ قَالَ لَهُمُ النَّاسُ إِنَّ النَّاسَ قَدْ جَمَعُوا لَكُمْ فَاخْشَوْهُمْ فَزَادَهُمْ إِيمَاناً وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ وَنِعْمَ الوَكِيلُ﴾[آل عمران:١٧٣]. ومن هذه الآيات يتضح أن عقيدة المسلم بصفة عامة والقيادات النسائية التربوية بصفة خاصة لا تصح إلا إذا اقترن الإيمان بالعمل أي جعل الإيمان ينعكس على سلوكه وحياته وعمله. فالإيمان بدون عمل لا قيمة له فيقول (محمد، ١٤٠٨هـ:٥٥-٥٦) لا يكون إيمانا حقيقياً لأن حقيقة الإيمان ثلاثة:

٢- قول باللسان.

٣- وتصديق بالجنان.

٤- وعمل بالجوارح.

قال الله تعالى: ﴿إِنَّمَا المُؤْمِنُونَ الَّذِينَ إِذَا ذُكِرَ اللَّهُ وَجِلَتْ قُلُوبُهُمْ وَإِذَا تُلِيَتْ عَلَيْهِمْ آيَاتُهُ زَادَتْهُمْ إِيمَاناً وَعَلَى رَبِّهِمْ يَتَوَكَّلُونَ﴾ [الأنفال:٢] فالعمل بلا إيمان ضياع لا فائدة منه ترجى. قال تعالى في شأن الكافرين: ﴿وَقَدِمْنَا إِلَى مَا عَمِلُوا مِنْ عَمَلٍ فَجَعَلْنَاهُ هَبَاءً مَنْثُوراً﴾ [الفرقان:٢٣].

ب – العلم:

العلم مهم وضروري لنجاح القيادات التربوية لتتمكن من ممارسة مسؤولياتها القيادية بفعالية، فعلى القيادات النسائية التربوية أن تتصف بالعلم يقول الله تعالى عن الملك(القائد) طالوت: ﴿وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ﴾ [البقرة:٢٤٧]. وقال تعالى:﴿ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لاَ يَعْلَمُونَ﴾ [الزمر:٩]. وقوله تعالى: ﴿يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ﴾ [المجادلة:١١]. وقال تعالى: ﴿وَأَنزَلَ اللَّهُ عَلَيْكَ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَعَلَّمَكَ مَا لَمْ تَكُن تَعْلَمُ وَكَانَ فَضْلُ اللَّهِ عَلَيْكَ عَظِيماً﴾ [النساء:١١٣]. وقوله تعالى في حق داود وسليمان: ﴿وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُدَ وَسُلَيْمَانَ عِلْماً﴾ [النمل:١٥]. وقول الله تعالى في حق الرسل والأنبياء – عليهم السلام– ﴿أُوْلَئِكَ الَّذِينَ آتَيْنَاهُمُ الْكِتَابَ وَالْحُكْمَ﴾ [الأنعام:٨٩].

جـ– الفصاحة والبيان:

وهي من السمات الأساسية المطلوب توفرها للقائد، وبالطبع للقيادات النسائية التربوية بشكل خاص، ليتم عن طريقها إقناع المرؤوسين ومن في حكمهم.

ويقول أحمد (١٤١٦هـ) إنه على قدر فصاحة القائد وحسن بيانه على قدر ما يكون حظه من النجاح في قيادته، وقد كان الرسول –صلى الله عليه وسلم– المثل والنموذج الأعلى في الفصاحة والبيان، ولما كانت رسالته من أعظم الرسالات كان لفصاحته درجة لا تبارى وحق لفصاحته أن تتعاظم وتتسامى على فصاحة وبيان كل فصيح وبليغ؛ لأن مهمته – صلى الله عليه وسلم– تقوم على البيان للناس وتوضح ما جاءت به الرسالة كقوله تعالى: ﴿وَمَا أَنزَلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ إِلاَّ لِتُبَيِّنَ لَهُمُ الَّذِي اخْتَلَفُوا﴾ [النحل: ٦٤].

د- الخلق الحسن:

من السمات التي يجب أن تتمتع بها القيادات النسائية التربوية الخلق الحسن، وكان الرسول -صلى الله عليه وسلم- نموذج حي يهتدى به قال تعالى: ﴿وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾[القلم:٤]. وتقول: أم المؤمنين عائشة -رضي الله عنها- عندما سئلت عن خلقه - صلى الله عليه وسلم- قالت: "كان خلقه القرآن". (رواه القرطبي، ٩٢،جـ١ ص٢٢٧).

هـ- قوة الشخصية:

على القيادات النسائية التربوية أن تتميز عن غيرها بقوة الشخصية حيث أنها القوة الدافعة التي تحثُّ القيادات إلى مسالك الخير، وتجعل منهن قويات لا يخشين في الحق لومة لائم، ولا سبيل لهن للفتور أو الخور في أنفسهن، وإذا واجهتهن الشداد تلقينها بصبر ورضا واستعانة بالله.

عن أبي هريرة - رضي الله عنه - عن النبي - صلى الله عليه وسلم - قال: "المؤمن القوي خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف" (رواه مسلم في مسندة جزء (٤) ص(٢٠٥٢)رقم، ٢٦٦٤) وقال - عليه الصلاة والسلام- "إن خير من استأجرت القوي الأمين" (الطبراني جزء ٢ص: ٥٧٩، رقم ٨١٥). والباحثة تعني من الشخصية قوة الإيمان والعلم والإعداد والصبر والتحمل... وعندما تكون قيادتنا النسائية التربوية قوية فإن هذه القوة من القيم الممثلة في سلوكها، فإذا قالت كانت واثقة من قولها وإذا عملت تكون راسخة في عملها، وتكون واضحة في هدفها، قادرة على تحقيقه ولا تنساق أمام عواطفها، بل راسخة في جميع أعمالها.

ثانياً السمات الشخصية.

أ- الرحمة :

من أبرز سمات شخصية القيادات التربوية الرحمة؛ فهي جوهر الرسالة السماوية، وهي صفات رب العالمين، ومن أجلها أرسل الرسول – صلوات الله وسلامه عليه– ومنها يتركز هدف رسالته العظيمة. قال الله تعالى: ﴿وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلاَّ رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ﴾ [الأنبياء : ١٠٧] وقال الله تعالى: ﴿مُحَمَّدٌ رَّسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ﴾ [الفتح: ٢٩]. والرحمة ليست فقط بين القيادات والآخرين، بل أيضًا يجب أن تكون مكررة بنفسها فقد قال سبحانه وتعالى: ﴿يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمُ الْيُسْرَ وَلاَ يُرِيدُ بِكُمُ الْعُسْرَ﴾ [البقرة :١٩٥].

ب- الأمانة :

لابد للقيادات النسائية التربوية أن تشعر بمسؤولياتها في كل أمر يوكل إليها وهن مسئولات أمام ربهن. قال – صلى الله عليه وسلم – " كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته الإمام راع ومسؤول عن رعيته " (فتح الباري، م ١٠، ص١١١، رواه البخاري جزء ١، ص،٣١٤رقم ٨٥٣).

جـ- العدل :

فالعدل صفة ربانية كتبها الخالق على نفسه، وأوجبها على عباده، فمن المفروض أن تلتزم بها القيادات النسائية التربوية. قال الله تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَن تُؤَدُّوا الأَمَانَاتِ إِلَى أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُم بَيْنَ النَّاسِ أَن تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ﴾ [النساء: ٥٨]. والباحثة تجد أن موقف القيادات النسائية كموقف القضاة.

لذا فعليها إعطاء كل ذي حق حقه بعدالة، والنظر إلى جميع الجوانب؛ لكي تحقق ما هو مطلوب منها، فلابد من أن تكون على قدر من العدالة.

د- الصدق :

من الصفات الأساسية للمسلم، فمن الواجب أن تتحلى بها القيادات النسائية التربوية اللواتي على عاتقهن نشاط مسئولية تربية نشئ المستقبل. والله امتدح المؤمنين بقوله: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ﴾ [التوبة: ١١٩]. وقال سبحانه وتعالى: ﴿وَالَّذِي جَاءَ بِالصِّدْقِ وَصَدَّقَ بِهِ أُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ﴾ [الزمر: ٣٣]. فعلى القيادات التربوية أن تكون صادقة القلب بالإيمان وصادقة النية بالأعمال وصادقة الكلام.

هـ- الإحسان :

من السمات التي دعا إليها الإسلام هي سمة الإحسان، الذي يُرقي القيادات النسائية التربوية ويدفعها إلى الحزم والقيام به على أكمل وجه. قال تعالى: ﴿هَلْ جَزَاءُ الإِحْسَانِ إِلاَّ الإِحْسَانُ﴾ [الرحمن:٦٠]. وقال الله تعالى: ﴿ إِنْ أَحْسَنتُمْ أَحْسَنتُمْ لأَنفُسِكُمْ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا﴾[الإسراء:٧].

و- ضبط النفس:

هو صمام الأمان للشخصية -(القيادات النسائية التربوية)- المسلمة فإذا ما واجهتهن عناصر معضلة لا تخور قواهن، وإذا ما نزلت بهن نازلة لا تنهار أعصابهن وإنما تتماسك عناصر شخصيتهن ويؤمنَّ بربهن القادر، ويأخذن بالحلول المتأنية والخطوات المستنيرة، قال رسول - صلى الله عليه وسلم - "لا يحكم أحد بين اثنيْن وهو غضبان" (رواه مسلم جزء ٣ ص ١٣٤٢ رقم ١٧١٧، م٢ رواه البخاري جزء ٦، ص٢٦١٦، رقم ٦٧٣٩). ضبط النفس لها أثر في حياة الفرد، القائد والجماعة، ففي إطار ضبط النفس تتحرك شخصية القيادات التربوية المسلمة في صورة متوازنة، وبخطى ثابتة لا تتغير في السر والعلانية، ولا عند الرضا أو الغضب، ولا عند الفقر أو الغنى؛ لأن لديها من قوة الإيمان ما يجعلها تصوغ حياتها وفق الحق والخير، قال رسول الله- صلى الله

عليه وسلم -:"ليس الشديد بالصرعة، إنما الشديد الذي يملك نفسه عند الغضب" (رواه مسلم جزء ٤ ص٢٠١٤، رقم ٢٦٠٩، رواه البخاري جزء٥، ص٢٢٦٧، رقم ٥٧٦٣) وقال الله تعالى: ﴿وَمَن يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ﴾ [الطلاق:٢].

ذ- التعاون :

إذا كانت صفة التعاون من صفات الأمة المسلمة، فالجدير بالقيادات النسائية التربوية المسلمة أن تعمل مع مَنْ هن تحت إدارتهن كفريق واحد، قال الله تعالى: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى البِرِّ وَالتَّقْوَى......﴾ [المائدة:٢].

ثالثاً: السمات المهنية:

هذه الصفات والسمات ترتبط بذات القيادات التربوية، ولكنها تعتبر شروط القيادات الرشيدة وتؤثر فيها عوامل متعددة:

أ- الكفاية :

إن كفاءة القيادة التربوية الناجحة لا تنبع من فراغ، وإنما تنمو عن طريق الإعداد وحسن الاختيار. وفي هذا يفيد أحمد (١٤١٦هـ) أن الاختيار لأي موقع من المواقع، وخاصة القيادي منها لابد أن يكون مبنيًا على ميزة أو خصوصية في القدرات أو المهارات تميز بها الشخص الذي أُختبر لذلك الموقع، و القيادة مسؤولية، وإن الإنسان لا يقدم عليها ولا يطلبها لنفسه ما لم يصطفه ويختاره ولي الأمر؛ فلا يصح لشخص أن يزكي نفسه ويطلب القيادة ويسعى لها. والاصطفاء من المبادئ التي تؤهل الشخص لتولي القيادة الإدارية في الإسلام.

ب- اتخاذ القرار المناسب:

إن من الأمور الأساسية التي يجب أن تتمتع بها القيادات التربوية، القـــدرة على حسم الأمور ومعالجة المشكلات عن طريق اتخاذ القرار السليم والســـريع في الوقت المناسب. ومن الأمثلة الرائعة ما فعله أبو بكر الصديق – رضي الله عنه – بعد موت النبي – صلى الله عليه وسلم – حيث قام بإنفاذ جيش أسامة بعد ارتداد معظم المسلمين (محمد، ١٤٠٧هـــ: ٧٣).

جـ- الإلمام الكافي بالواجبات:

إن القيادات التربوية عندما تكون ملمة بعملها، مدركة لما هو مطلوب منها مطلعة على دقائق العمل التي تديره وتفصيلاته، فإنها بلا شك ســـوف تـــنجح في قيادتها للعمل في إدارتها لمرؤوسيها وطالباتها سيعملن سويًا على تحقيـــق الأهـــداف المنشودة، فمن يعرف طريقه سوف يصل، وصدق الله العظيم القائل: ﴿فَاعْلَمْ أَنَّـــهُ لاَ إِلَـهَ إِلاَّ اللَّـهُ وَاسْتَغْفِرْ لِذَنْبِكَ﴾ [سورة محمد: ١٩].

إذن "فلابد للقيادات التربوية المسلمة أن تعي الفهم الإسلامي للتربية بأنها الأعداد الروحي والنفسي للفرد، بحيث يكون مؤهلاً لتلقي التعليم والثقافة علـــى نحو مُوجه فيأخذ ما هو أساسي وبناء". (الجندي، ١٩٧٥م :١٥٣)

وبهذا يكون الهدف الأول والأساسي من التربية هو "بناء شخصية المســـلم "الذي سيبني المجتمع الإسلامي الكريم القوي القادر على نشر كلمة الله في الأرض وعلى مواجهة أعدائه، فمن الضروري ارتباط العلم بالتطبيق العملـــي في الحيـــاة والمجتمع، وبما أن التربية هي "الوسيلة التي يملكهـــا الإنســـان لتحقيـــق التطـــور الاجتماعي وتثبيت المثل والقيم الأخلاقية....ولكي يتحقق ذلك فلابد من تحويل ما هو ظاهر إلى ما هو باطن.. أو بمعنى آخر من تحويل المظاهر الخارجية الصحيحة إلى عقيدة إيمانية". (الشرقاوي، ١٤٠٥هـــ: ٣١).

وتعتبر تربية الإنسان في الإسلام من الغايات العظمى لتكوين إنسان متكامل واعٍ عارف بربه سليمًا في معاملته مع الآخرين. فالتربية تحتاج إلى علـــم، والعلـــم يحتاج إلى تذكر ومكايدة ومعاناة ومجاهدة، حتى يصير سلوكاً، وأخلاقا، وأدبا، كما في قوله عز من قائل:﴿لِّتَبْتَغُواْ فَضْلاً مِّن رَّبِّكُمْ وَلِتَعْلَمُوا عَدَدَ السِّنِينَ وَالْحِسَـابَ﴾ [الإسراء:١٢].

والعلم المقصود هنا ليس علماً نظريًا فحسب، ولا علماً عملياً فقط، إنمـــا علم جامع، صـــالح للتطبيـــق في الحاضـــر والمســـتقبل. ويـــذكر (الشـــرقاوي ١٤٠٥هـــ:٣١) أنه قد سمي بعض أئمة الإسلام هذا العلـــم **بعلـــم المعاملـــة** وقسموه إلى أقسام ثلاثة هي:

١- اعتقاد أو تفكُّر أو نظر.

٢- تطبيق أو سلوك عملي أو معاملات - أي تنفيذ وتطبيق.

٣- ترك استبعاد وهجر.

فالشخصية المسلمة لها رسالة وعليها تبعة وهي تحمل التزامين أساســيين: الإرادة الحرة القادرة ذات المسؤولية الفردية والجزاء الأخروي، والالتزام الأخلاقي الذي يطبع كل التصرفات في كل الميادين والقطاعات والقيم...ومن شأن الإسلام أنه دين جامع بين العقيدة والشريعة، وبين العبادة وبناء المجتمع، فهو يجمع بين هذه جميعاً ويوازن،ولا يفصل بعضها عن بعض (الجندي،١٩٧٥م:١٥٤).

لذا فعندما تتقيَّد القائدة التربوية بمنهج الإسلام، الذي هو منهج الله القويم تكون بذلك قادرة على تقويم الفكر الإسلامي وتصوراته بكل جوانـــب الحيـــاة وتقدم حلولاً لأزمات البشرية النفسية والاجتماعية والاقتصادية. فالله عز وجـــل سنَّ القوانين وأخضع لها مخلوقاته جميعاً على اختلاف أنواعها وتباين أجسامها، لكل صغيرة وكبيرة في هذا الوجود، تخضع لسنن ربانية لا تتبدل ولا تتحول. وهنا لابد للقيادات التربوية المسلمة أن تدرك الفهم الصحيح لطبيعة السنن الربانية، كمـــا

يذكر كنعان (١٤١١هـ) بأن هذا الفهم يعدّ بمثابة "**كلمة السر**" التي تتيح الفرصة للاستفادة من كنوز الكون التي لا تعد ولا تحصى، وتسخيرها فيما يصلح شؤون حياتنا، وذلك يكون بإدراك أن هذا الكون ما كان له أن يقوم على هذه الصورة البديعة من التناسق والتوازن والاستقرار، لو لم يكن خالقه رباً واحداً حكيماً، عالماً، محيطاً بكل شيء، وقادراً على كل شيء – سبحانه –.
قال تعالى: ﴿وَخَلَقَ كُلَّ شَيْءٍ فَقَدَّرَهُ تَقْدِيراً﴾ [الفرقان:٢].

إن هذا الفهم الصحيح يؤدي إلى تصويب نظرة القيادات التربوية إلى كثيرٍ من المفاهيم التي لها أثر مباشر وعميق في السلوك القويم في هذه الحياة.

فمن المعرفة بالسنن يكسب الإنسان المزيد من الحرية في هذا العالم ونستشف من خلال استعراض الخلق في القرآن الكريم أن الإنسان أول ما أوجده الله فوق الأرض أصيب بخيبة أمل كبيرة؛ فبعد أن كان يعيش في الجنة سيدًا، ينعم بحرية مطلقة، أُهبط إلى الأرض، ليجد نفسه فجأة في عالم مختلف، فقد كان آدم في الجنة يأمر فَيُطاع، أما هنا في عالم الأرض، لم يعد يكفي للوصول إلى الهدف، فلابد من جهد وعلم بالقوانين أو السنن التي تحكم هذا الكون وتكشف أسراره. فاهتدى بما وهبه الله من عقل، ومعرفة الكثير من السنن التي تمكن في تسخير العالم المحيط وتحرر من السيطرة التي كانت مفروضة، فأصبح العالم تحت سيطرته.

ويضيف كنعان، (١٤١١هـ) إذا ما أردنا التوسع في مفهوم الحرية لننظر إلى أزمة الأمة الراهنة؛ فبعد أن أصاب أمتنا التخلف والوهن، قعدت عن متابعة البحث؛ لكشف المزيد من السنن، وكان من نتيجة تخلفنا أننا أصبحنا اليوم نقف أمام ما استجد في العالم من اكتشافات واختراعات موقف الذي يقف خائفاً مهزومًا أمام السيارة، لا يدري ما طبيعتها ولا كيف يتعامل معها. أما الآخرون فقد انطلقوا بالمقابل، يبحثون ويدرسون ويجربون ويكشفون حتى عرفوا سنن الوجود، فكسبوا بذلك هامشًا رائعًا من الحرية.

إن القيادات التربوية تحتاج الآن إلى موقف متجرد في الحياة ونظرة متجددة إلى واقعنا، ينطلقان من هدى التوجيه الرباني الحكيم ﴿قُلِ انظُرُوا مَاذَا فِي السَّمَوَاتِ وَالأَرْضِ﴾ [يونس:١٠١] وعليها أن تتعامل مع الوجود من حولنا تعاملاً واقعياً يراعي سنن الله في هذا الوجود، وتبتعد عن التعامل مع الوجود تعاملاً خياليًا ينبع من الأماني والأحلام، فقيادتنا التربوية لديها الامتياز على سائر القيادات التربوية في العالم، مادامت قيادتنا مسلمة فعليها أن تعطي هذا الإسلام حقه من العمل والإخلاص والتضحية.

ثانياً: العولمة والعالمية:

تمهيد:

مع بداية الألفية الجديدة بزغت متغيرات جديدة، وأضحت التغيرات الوصفية لهذا العصر موضوع الاهتمام، فالعالم يتغير بعقول غير عقولنا، وأيدٍ غير أيدينا، فها هو العالم بدأ يتغير بسلطان أو نظام عالمي جديد، فالعالم يتغير، المنتجات تتغير وتتبدل، فمن منتج جديد يحل محل منتج قديم، وسلعة تحل محل سلعة، ونظرية تحيا وأخرى تموت واستراتيجية تحل محل أخرى، والزمن يتسارع ويتغير.

إننا في هذا العصر نسمع ونرى ما تردده وسائل الإعلام المسموعة والمكتوبة والمرئية، وما يتردد على كل لسان بما يسمى (بالنظام العالمي الجديد). هذا النظام الذي يستمد قوته وحيوته، ويبشرون به باسم "العولمة"**(Globalization)**.

لقد أخذت تتسارع هذه الظاهرة خلال التسعينات بشكل خاص – كما يروي ذلك (عبد الله، ١٩٩٩م) – مستمدة حيويتها من الثورة العلمية، ومن التطورات المدهشة في وسائل الاتصالات والمعلومات، حيث أصبحت العولمة في وقتنا الراهن الإطار المرجعي لفهم مظاهر التغيير واتجاهاته في العالم المعاصر لكل الدراسات، وصارت القوة الرئيسة التي تقود البشرية ككل إلى المستقبل. (ص ٣٩–٤٠) ويشير (الميلاد ١٩٩٩م:٣٦) إلى أن الغرب أراد أن يكيِّف التغييرات وفق منظومته الفكرية ونسقه القيمي والاقتصادي، وأصبح أكبر مؤثر على العالم في هذا العصر، وهو الذي ابتكر مفهوم العولمة، لذا فهو الذي حدَّد لها مضامينها وهويتها ومكوناها الفكرية والاقتصادية ويقود حركتها في العالم، ويروج لهذا المفهوم.

أصبح هذا اللفظ – العولمة– يشغل مساحة كبرى في المحيط الفكري للناس على اختلاف ثقافاهم، فالسياسي يرى فيها تهديداً لكيانه وسلطانه، والإداري يرى فيها تهديداً لبيروقراطيته، والاجتماعي يرى فيها تهديداً لجذور العلاقات الاجتماعية، والاقتصادي

يرى فيها تهديداً لطرق الكسب المحلية، والتربوي يرى فيها تهديداً لمنابع الثقافة، والفكر المحلي الذي تنطلق معه التربية، وترتكز عليها استراتيجية التنمية.

لذا فالعولمة تحدٍّ صارخ للمدنية نفسها، وهو تحدٍ شامل متعدد الجوانب يفرض علينا ضرورة الاستجابة الشاملة بالتقدم في مختلف مجالات الحياة بكل جدية وطموح. فعلى قدر الأهمية ينبغي أن تكون الاستجابة.(الغامدي، ١٤٢٣هـ:٩-١٠)

ويرى أبو صقر (٢٠٠١م) "أننا مقبلون على اشتباكات قد تطول كل شيء في جوهر حياتنا، إنْ لم نعِ الكيفية والماهية التي تجعلنا فاعلين في القرن الحادي والعشرين دون أن تتأثر خصوصيتنا بالعولمة، بل تتعدى الحلم إلى المنافسة والتأثير في الآخر أيًا كان موقعه أو مسماه، من خلال فهم عوامل الضعف المعرقلة لمسيرتنا بعلاج ناجح وشاف والوصول إلى مكامن القوة وتنميتها، ومن ثَمَّ استغلالها الاستغلال الأمثل". (ص٧)

ولقد أصبحت العولمة حديث الناس في كل مكان، إلاَ أنهم في مدٍّ وجزر؛ فمنهم الرافض لها لكونها شراً، واختراقاً ثقافيًا، وغزواً حضارياً، وتهميشاً للأمم، تنميطًا للسلوك والثقافة، وأمركة لكي شيء. ومنهم من يراها المنقذ من التخلف والانحطاط، وأنها نافذة على التطور التقدم. وما هذه الدراسة إلا محاولة ذهنية لفهم القيادات النسائية التربوية لقيادتها في جعل الأشياء التي تتحدَّث وتتغير وفق رؤية الإسلام ومنهجه.

مفهوم العولمة:

مع شيوع المصطلح وانتشاره تعددت الرؤى والتصورات حوله، حتى أنها وصلت إلى درجة التضارب والتناقض، ويؤكد ذلك (الجنحاني ١٩٩٩م:١٠) إن مفهوم العولمة: " لا يزال غامضًا على الرغم مما كُتب عنه، ومن الطبيعي أن يختلف الناس في فهمه وتحليل أبعاده، باختلاف رؤاهم من جهة، وبمدى إطلاعهم عن خفايا الظاهرة ودقائقها من جهة أخرى. ونحن نعلم أنها سريعة التطور، متعددة الجوانب، تحرك خيوطها في مجالات عديدة بأيدٍ خفية يتجاوز نفوذها نفوذ الدول والمنظمات الرسمية". لذا فقد تعددت تعريفاته.

وستعرض الباحثة عدداً من هذه التعريفات فيما يلي:

- يعّرف جون توملستون، رئيس مركز أبحاث الاتصالات والثقافة العالمية بجامعة ترنت البريطانية العولمة بأنها: "الفعاليات المطّردة المتنامية التي تخص الاتصالات الاندماجية المعقدة بين المجتمعات والثقافات والمؤسسات والأفراد على النطاق العالمي والعولمة هي الحركة الاجتماعية التي تتضمن انكماش البعديْن الزمني الذي يتطلبه العبور على المستوييْن الجسماني والتمثيلي، مما يجعل العالم يبدو صغيراً فيحتم على البشر تقارب بعضهم إلى بعضهم الآخر" (العمري، ٢٠٠١م:٨)

ويعرفها مسعد (١٩٩٩م) بأنها تعني "التداخل الواضح لأمور الاقتصاد والاجتماع والسياسة والثقافة والسلوك، دون اعتداد يذكر بالحدود السياسية للدول ذات السيادة، أو انتماء إلى وطن محدد أو لدولة معينة دون حاجة إلى إجراءات حكومية".(ص٤٨)

ويعرفها حجازي (١٩٩٩م) أنها: "دعوة أو مسعى لنفي الحضارات غير الغربية وأهم آلياتها تفويض السيادة الوطنية في دول العالم الأقل تطوراً، إنْ لم يكن تقويض دعائم هذه الدول ذاتها لتيسير مهمة الهيمنة الرأسمالية المعولة وتوجيه الطابع القومي لشعوب العالم "الثالث" لتتواءم مع الحضارة الأورو – أمريكية". (ص ١٣٧)

ويقول السفياني (٢٠٠٠م) بأن الباحثين عرضوا عدة تعاريف منها: أن "العولمة امتداد لما بعد الاستعمار، وأنها استثمار مكثف للتفوق الغربي لتغيير التنوع الثقافي العالمي بنّية تسهيل السيطرة... ومنهم من يرى أن العولمة تتمثل في التبادل التجاري والثقافي السلمي، وتصل إلى حدها الأقصى بالإكراه عن طريق الحروب والغزوات...ويرى بعضهم العولمة بأنها إلغاء المعرفة المستقلة لدى الأمم". (ص ١٨-٢٠)

ويذكر إسماعيل (١٤٢٢هـ): عدة تعاريف في دراسته منها:

تعريف فتح الله بأنه تعجيل وترسيخ لظاهرة التدويل من خلال تغيير نوعي لهذه الأخيرة وارتقاء في وتيرة الحركية الدولية Intornalional mobility للموارد ضمن تصاعد وتكثيف للمنافسة... ويرى عدد من الكتاب بأنها أعلى مراحل الإمبريالية ويعتبرها عدنان سلمان بأنها: الإمبريالية في عصر المعلوماتية، ومنهم من يرى أنها: أيديولوجية أو غزو ثقافي أو مشروع غربي/ صهيوني، الهدف منها تدمير القيم الثقافية الإسلامية وذهاب ثروات الأمة الإسلامية. فالأمر كله مؤامرة دبَّرها الغرب والصهاينة للنيل من الإسلام والمسلمين.

فالعولمة ظهرت عقب انهيار الاتحاد السوفياتي، وساعد على انتشارها وهيمنتها التقدم السريع في مجال الاتصالات، وزيادة تشابك المصالح الدولية، وخاصة المصالح الاقتصادية، وهيمنة رؤوس الأموال الغربية على الأسواق. ومن خلال هذا المنظور يمكن تعريف العولمة بأنها: تعميم للنموذج الغربي (الأمريكي) على جميع المجالات الحكومية والسياسية والتشريعات والمالية والاجتماعية وأشكال الاستثمار في القطاعيْن العام والخاص والنظام التعليمي والمواصلات؛ أي سعي الغرب (أمريكا) الذي تمتلك القوة إلى الهيمنة على بقية العالم. ولقد أكد ذلك الرئيس الأمريكي جورش بوش الأب، حيث قال في الاحتفال بالنصر في حرب الخليج الثانية: "إن القرن القادم سيشهد انتشار القيم الأمريكية وأنماط العيش والسلوك الأمريكي" (إسماعيل، ١٤٢٢هـ:٤٩). وما نعيشه الآن من قيام أمريكا بحرب العراق مخترقة ومتحدية الأمم المتحدة، بل العالم بأكمله دليل على صدق ذلك. فالعولمة غربية في ملامحها وأمريكية في قيادتها، ولا ننسى أن نتذكر ما قاله روزفلت عند نهاية الحرب العالمية "الآن يجب أمركة العالم" (إسماعيل، ١٤٢٢هـ: ٤٨).

آثار العولمة على سلوك القيادات التربوية النسائية:

لقد أتى القرن الواحد والعشرون، وقد تكاثرت على قيادتنا التربوية مجموعة كبيرة من المتغيرات الثقافية والاقتصادية والسياسية والتكنولوجية، فلقد جعل هذا القرن العولمة تحدٍ يكمن خطورته فيما تفرزه من تبايُن حاد في اتجاهات الفكر والثقافة، وما نتج عنه من إلغاءٍ لحدود الزمان والمكان. عبر عنه (الطويل، ب ت: ٤٠٤). إن ما يشهده العالم من تحولات اقتصادية واجتماعية و ثقافية.. يفترض اهتمام المؤسسات التربوية بتوفير الإمكانات البشرية المؤهلة القادرة على توفير أجواء يستطيع (الطلبة) عبرها الانتقال من الفهم الصامت أو الضمني إلى فهم دينامي نقدي ومنظم؛ للتوجه الفاعل نحو التعامل مع متطلبات العولمة ومترتبات القرن الحادي والعشرين.

إن العولمة أصبحت" تطوراً خطيراً ومفزعاً وغير مقبول؛ لأنه قام على القولبة والتنميط والتوحيد لقيم الشعوب كلها وثقافاتها، وخاصة قيم المرأة والأسرة التي تعاني عندهم من تمزق وانحلال لا يجدون له حلاً، مع ذلك يريدون فرضها على العالم العربي والإسلامي" (محمد، ٢٠٠١م: ٣٠). وهذا الأمر يؤثر على مجالات عمل المرأة خاصة في المجالات القيادية والمؤسسات التربوية، سواء في الكليات أو الأقسام. فعلى القيادات التربوية النسائية على وجه الخصوص الانتقال بالمتعلمات والموظفات معهن من مستوى المحدودية والبساطة في الفهم والإدراك إلى تحليل ناقد، مع ضرورة الاهتمام بالمستقبل المتصل ببيئتها الإنسانية الداخلية والخارجية، مما يحتم على القيادات التربوية النسائية أن تقوم أولاً بتقييم لواقعها وثوابتها، ثم تجري رصداً لذلك لتثري ذاتها بالمعرفة بكل المتغيرات الجديدة والمتجددة. ومن خلال هذا التقييم والرصد تستطيع القيادات التربوية النسائية أن تكون قابلة وقادرة على التغير والتفاعل مع التحديات والمتغيرات، وما تفرضه من تكيف وتكييف. ويقول توفلر **Toffler**(١٩٩٥م) بـ "أن نجاح المؤسسات في عالمنا المعاصر بات يعتمد بشكل أساسي على تعظيم قدراتها في الحصول على المعلومات، وحسن توظيفها واستخدام المعرفة استراتيجيا وعملياً" (ص٤٢). وهذا يعني

دعوة لإعداد قيادات تربوية نسائية مُغَيِّرة – قادرة على التغيير- لكي تستطيع التعامل مع متطلبات القرن في هذا الشأن، ويأتي تأييد الباحثة لرأي توفلر Toffler (١٩٨٠م) من منطلق أنه يرى أن الحضارة البازغة للموجة الثالثة (حضارة النهضة المعلوماتية الاتصالية) تتطلب شكلاً جديداً من القيادة؛ حيث يكون لزامًا على قادة الغد التعامل مع مجتمع بعيد عن المركزية، متسمًا بالمشاركة مع مجتمع أكثر تنوعاً من عالم اليوم.

ولقد قامت الباحثة بمحاولة **لتحديد أهم التحديات ومعالم التغيير التي يتوجَّب على القيادات التربوية النسائية تقديرها ومراعاتها، وقد خلصت ببعض منها من خلال قراءتها وتحليلها للواقع المعاش، وهي كما يلي:**

١. **الانفتاح**: إن تطوُّر سبل الاتصال والتواصل جعل الانفتاح أمراً حتمياً، كما يقول عبد الله (١٩٩٩م): بأن هذه الحركة أخذت تتسارع مستمدة حيويتها من الثورة العلمية و التكنولوجية الراهنة، ومن التطورات المدهشة في وسائل الاتصالات والمعلومات، فالعالم ينكمش على صعيد الزمان والمكان حيث سيصبح من الممكن قريباً الحديث عن اقتصاد مجتمع عالمي واحد، وربما أيضاً ثقافة عالمية واحدة؛ فالعولمة تحمل معها فرصاً معرفية هائلة، وتطوراتٍ في وسائل الاتصال، وتقنيات المعلومات مع الحذر في كونها تحمل مخاطر عديدة متنوعة؛ فالثقافة الأمريكية تسعى لتكوين الثقافة العالمية الواحدة والمقبولة للجميع.

ويرى حجازي (١٩٩٩م) أن أهم تحديات العولمة هو: تنميط مزايد من السلوك البشري في اتجاه ثقافة معممة أو ما يسمى بثقافة الأمركة، لذا نجد أنفسنا – كعرب- مستهلكين لثقافة غيرنا. فهل العولمة عملية غسيل حقيقية للأدمغة أم لا؟ كما أشار مارتن ولف (ص١٣٩-١٤١).

ويشارك (محمد، ٢٠٠١م:٣٠) هنا بتقديمه تعريفاً للعولمة الثقافية بأنها "حرية تبادل – بمعناها الشامل- أساليب الحياة والتفكير والقيم والمأكل بهدف الاستفادة

المتبادلة وتحقيق التقارب بين الشعوب؛ ومنَ ثمَّ تجنب الصراعات والحروب، ولكن المفهوم الحقيقي الذي تعنيه العولمة الثقافية هو غزو وهيمنة ثقافة الغرب".

من هنا فعلى القيادات التربوية النسائية ضرورة معرفة الفارق بين مفهومي الاتصال الثقافي والغزو الثقافي. فما يصل إلينا من الغرب مئات أضعاف ما يصل إلى الغرب منا؛ فهذا ليس تبادلاً ثقافياً "فالانفتاح يتطلب من (القيادات التربوية النسائية) والإداريين أن يفكروا عالمياً– بأفق واسع– ويوظفوا ما يصلوا إليه، مراعين في هذا التوظيف المتغيرات المحلية "Thnik Globbal and Act local". (الطويل، ب ت:١٠٤)

٢. تجاوز أمراض البيروقراطية:

لابد من تجاوز الإفرازات المرضية للسلوك البيروقراطي، خاصة في النظام التربوي وما ينتج عنه من فساد وإساءة في استخدام السلطات والصلاحيات. وفي هذا يشير عمار (١٤٢١هـ) أن هذا يعني بـ "أنْ لا يطغى الجو البيروقراطي الإداري المطلق في تقاليده على أولويات رسالة الجامعة العلمية والبحثية، سواء على مستوى الجامعة أو الكلية أو الأقسام، وبذلك تصبح النظم الإدارية ضابطة، ومهئية، ومسيَّرة للوفاء بالأداء العلمي والفني، والبحثي، وليست محاصرة أو معطلة لكل ما تتطلبه الرسالة من آليات التطوير والتجديد والإبداع الدينامي". (ص١٤٤) وهذا يتطلب من القيادات التربوية النسائية أن لا تكون قيادات سلوكها بيروقراطي، يساء من خلاله استخدام السلطات والصلاحيات، وتعمل على التمسك بواقعهن المألوف وبمكاسبهن الذاتية وسعيهن لإعاقة الاستفادة الممكنة من الانفتاح على التجارب الإنسانية العالمية.

٣. إعادة النظر في بنية الإدارة (تسلسل مواقع اتخاذ القرار):

يطالب عمار (١٤٢١هـ) بجوده الإدارة إلى درجة تمكنها من "الحد من المركزية الحاكمة والمقيدة للكليات والأقسام، وأن تتسع مواقع اتخاذ القرار وحرية التصرف علمياً ومالياً إلى مستويات الوحدات اللامركزية، وفي ضوء متطلبات الإنجاز السريع والكفء

تأخذ الإدارة على مختلف المستويات بالتقنيات الحديثة في إدارة وتسيير مرافقها وعملياتها الإدارية، ويتخلل ذلك كله مبدأ الإدارة الاقتصادية السديدة والرشيدة في توظيف مختلف الموارد والإمكانات". (ص١٤٤)

ومن هذا المنطلق ترى الباحثة ضرورة منح القيادات التربوية النسائية بالعمادات الجامعية القدرة على اتخاذ القرار وحرية التصرف علمياً؛ ومالياً لتستطيع التعامل الفاعل والسريع لمتطلبات العولمة، بما لا يتعارض مع القيمة الأخلاقية للمجتمع السعودي.

٤. إعادة البناء الفكري والمهاري والمعرفي للإنسان:

إعادة النظر في بناء إنسان يكون أكثر مقدرة على التلاؤم مع توقعات القرن الحادي والعشرين ومجرياته، إنسان لديه نظم واتجاهات ومهارات ومعارف وعادات. فيتوجب على القيادات التربوية النسائية التعامل الفعال مع العولمة "وجود نظم راسخة ملتزمة بقواعد وأخلاقيات أداء سلمية تمكنها من اتخاذ قراراتها وتفعيل هذه القرارات" (الطويل،ب ت، ص٤٠٢). ويضيف (عمار١٤٢١هـ:١٤٥) بـ

> أن ثورات المعرفة لا تنطوي على مجرد أجهزتها ومعداتها والتي ينبغي الاستخدام الأمثل لها وإنما تختص في المقام الأول، منهجاً راسخاً للتفكير تنظيراً أو تطبيقاً، ومن ثم يجيء تكوين الذهنية العلمية بمقوماتها في التوجه النقدي والتجريبي والتحليلي والتركيبي والمنطقي والبنائي والتاريخي والمنظومي والتفاوضي والتأملي والتقيمي والإبداعي، باعتبارها موجهات لتوظيف المعرفة ومصادرها وآلياتها. وهذا التفكير الذي نطلق عليه (العلمي) هو الحصاد الحقيقي الذي ينبغي أن يبقى في الذهن.

٥. الحذر من الإفراط في المادية والبعد عن الأخلاق والقيم:

إن الجانب النفعي للعلاقة بين البشر هو المسيطر على تلك العلاقة في عصر العولمة. فدعاةُ العولمة يحاولون تهميش الآخرين من خلال صياغة قوانين وآليات لا تنظر للآخر، وإنما تلبي تلك الآليات والقوانين مطالبهم، وتحقق لهم المزيد من الثراء والمصالح والمنافع على حساب المهمشين في بلدان العالم النامي، بخلاف الدين الإسلامي الذي جاء

ملبياً حاجات الناس لا فرق بين أبيض ولا أسود إلا بالتقوى (الغامدي، ١٤٢٣هـ) فعلى القيادات التربوية الالتزام بمنهج الإسلام والعمل فيه، والإيمان بأنه لا يمكن أن يستقر نظام لا يراعي حقوق الجميع ولا يلبي احتياجاتهم؛ كل بسبب حاجته.

٦. الحذر من القيم التي تم عولمتها:

ومن هذه القيم قيم حقوق الإنسان والديمقراطية والتعددية والتنوع الثقافي فدعاة العولمة يعلنون ضرورة المحافظة على حقوق الإنسان، كما ذكر بدران أن "الإعلان العالمي للحقوق الإنسان يولد جميع الناس أحرار متساويين في الكرامة والحقوق، وقد وهبوا عقلا وضميراً، وعليهم أن يعامل بعضهم بعضاً بروح الإخاء..." (الغامدي ١٤٢٣هـ:١٠٩). فدعاة العولمة لم يأتوا بجديد بالنسبة لما جاء به الإسلام. فالإسلام سابق لأي فلسفة وضعية. وقد ظهر ذلك في أعظم إعلان الهي وهو قوله تعالى: ﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي البَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُم مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلاً﴾ [الإسراء: ٧٠]. والإسلام جاء بتكريم الإنسان بكل معانيه، معترفاً بحقوق فطرته، وميوله، وعواطفه، والاستمتاع بما سخَّره الله له في هذا الكون وفق منهج الله وتعاليمه، بخلاف ما يدعيه دعاة العولمة ولا يقدمون به.

لقد دعمت الحضارة الغربية مبدأ الديمقراطية لتكون أساسا مهماً في الحقوق الأساسية للأفراد، والديمقراطية هنا تعنى حكم الشعب لنفسه. إن الديمقراطية المزعومة هي شعار برّاق لخطف الأبصار، والإسلام ونظامه هو صاحب المبادرة في نظام السيادة السياسية من خلال نظام الشورى، الذي يوضح مقاليد اختيار الحاكم باختيار وشورى أهل الحل والعقد الذين هم أدرى بما يصلح شأن الناس. ولا يترك اختيار الحاكم بأهواء عامة الشعب، كما تفعل نظم الديمقراطية. أما بالنسبة للتعددية والتنوع الثقافي من سمة الموجودات في هذا العالم وسنة من سنن الله في هذا الكون، ولا يمكن إنكارها – قال الله تعالى– ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُم مِّن ذَكَرٍ وَأُنثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوباً وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِندَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ﴾ [الحجرات: ١٣]. ويرى الغامدي (١٤٢٣هـ) بأن

دعاة العولمة ينادون إلى فرض قيم واحدة وإنكار التنوع الثقافي بين الشعوب. والحقيقة أن أمريكا تؤمن بأن قيمها صالحة لكل الجنس البشرى، وتعمل على تحويل العالم إلى صورتها فالقوه العظمى الوحيدة في العالم لا تنسى قضية الديمقراطية، وحقوق الإنسان كرسالة أخلاقية عالمية، بل تتخذها كأداة لخدمة مصالحها وسياستها الخارجية.

٧. التحدي الحقيقي لظاهرة العالمة هو استعداد القيادات التربوية للتزوّد بمهارات لمواجهتها:

يتطلب التعامل مع العولمة من القيادات التربوية ضرورة تنمية مهارات استشعار حاجات ورغبات وتوقعات عديدة، وتبنِّي توجهات التفكير الاستراتيجي والابتكار (عامر، ١٩٩٧م:٢٧٩).

كما يُحتَّم على القيادات التربوية النسائية إعداد أفراد يستطيعون المواجهة الفاعلة أفراد مع الثورات المعرفية والتكنولوجية، من خلال تأهيل المواطنات الصالحات بإعداد القوة البشرية المؤهلة للإنتاج والبحث والتطوير ورفع المستوى الفكري والثقافي العام للحالة التعليمية والتربوية، وذلك من أجل التعامل الفعال – كما ذكرت الباحثة – سالفاً مع تلك الثورات.

العولمة وضغوط العمل:

العولمة لها وجهان مختلفان، كما يقول أبو زعرور (١٤١٨هـ، ١٩٩٨م) بأن هناك وجهاً أبيضاً ناصح البياض، ووجهاً أسوداً قاتماً. **فالوجه الأول**: يمثل الخير بأوسع معانية، والحياة بكل مباهجها، والنعيم بأحلى صوره وأشكاله، والعيش الرغيد الذي يلبي طموحات وأحلام الناس وما فيه من أمن ورضاء وطمأنينة. **أما الوجه الأخر**: فهو وجه أسود يمثل الشر بأوسع معانية، والحياة بكل منغصاها، والجحيم بأقبح صورة وأشكاله وضنك العيش بكل ملابساته بما يحققه من تعاسه وشقاء، وما يقدمه من خوف واضطراب. (ص٢٧-٢٨)

والباحثة تجد أن في تفاعل كلا من الوجهين يمكن حدوث ضغوط عمل على القيادات التربوية النسائية، حيث إن مسببات ضغوط العمل -كما ذكرنا سابقاً- هي عوامل متنوعة ومختلفة المصادر تؤثر على حالات العمل الاعتيادية، تؤدي إلى معاناة ذاتية داخلية وتظهر في استجابات غير محددة للجسم أو السلوك أو الاتجاهات، وتحدث ضغوط العمل في المواقف التي يدرك منها الإنسان أن قدراته لمواجهة متطلبات المحيط تمثل عبئاً كبيراً، فمتغيرات المحيط هي التي تسبب ضغوط العمل.

من خلال ما تقدم في هذه الدراسة النظرية يتضح أن العولمة مصدر رئيس من مصادر إحداث ضغوط العمل على القيادات التربوية النسائية؛ لأن سرعة التحولات الحياتية والفكرية الراهنة مؤثرة في العمق، حيث إن الجهاز العصبي والذهني للإنسان المعاصر عاجزاً عن مواكبتها وغير قادر على التعامل والتكيف معها؛ لأنها أصبحت خارج سباق أي تحكم بشري؛ يقول كل من أورنشتاين وايرليش في كتابها (عقل جديد لعالم جديد) إن كل الأشياء تحدث الآن فجأة والجهاز الذهني البشري يعجز عن تفهم العالم الجديد الذي يحتاج أيضاً إلى عقل جديد (عبد الله، ١٩٩٩م: ٤١).

فالعولمة مقلقة بكل احتمالاتها؛ فهي مقلقة إذا كانت تعنى المزيد من التطورات في الهندسة الوراثية وهندسة الجينات، وهي مقلقة إذا كانت تعني المزيد من اغتراب الإنسان

المعاصر الذي بدأ يفقد السيطرة على التحولات الحياتيه والفكرية السريعة حتى بمعايير عصر السرعة، فيظهر جهازه الذهني والنفسي العجز على مجاراة المستجدات العلمية والتكنولوجية التي تُؤسِّس لِلحْظةٍ حضارية ولعصرٍ مختلف كل الاختلاف، كما كان سائداً فهذه العولمة المتوحشة ما هي إلا وحش من وحوش ضغوط العمل.

ويشير إبراهيم (١٩٩٩م) أنه" من أخطر المواقف التعامل مع العولمة بمعيار الرفض المطلق أو القبول المطلق؛ فالرفض أو القبول المطلق لها لن يمكنها من تجني ثمارها". (ص٢١٦). وهذا يدعو القيادات التربوية النسائية إلى بلورة سلوكهن العملي لمعرفة كيفية مواجهة العولمة ووضع استراتيجيات؛ لتستفيد أو أن تحجم ما يمكن أن تتركه سلبيات ومخاطر ما تحمله العولمة. ومن تلك الضغوط على القيادات التربوية النسائية مسؤوليتهن عن الطالبات والموظفات بالعمادات الجامعية؛ حيث إنه "تمثل الشباب (الشابات) الشريحة الأقرب إلى مركز (هزات) العولمة، والثغرة المرتقبة في أي نظام لبناء المناعة المجتمعة نتيجة لحداثة عهدهم، وافتنانهم بالتجارب وحبهم للاكتشاف وإقبالهم المبكر على اكتساب المهارات اللازمة لموافاة كل جديد، ومطابقة "سلع العولمة" لمخيلة الشهرة والرغبة اليافعة والمراهقة لديهم، ناهيك بأنهم بؤرة الاحتقان الاجتماعي والثقافي" (المركز الاستشاري للدراسات والتوثيق:٢١) **(fdla. Lah/doc1.htm)**

إن من أهم مصادر ضغوط العمل على القيادات التربوية النسائية التي تعوق بعملها في بناء إنسان وتنمية المجتمع التي نجد فيه سيادة الثقافة الأمريكية التي تحكم كل شيء بدءًا بالتعليم والتربية، ومروراً بالفلسفة والأدب والعلوم والاقتصاد، وانتهاء بالإدارة والسياسة. ويُعتمد في سعيها على عولمة ثقافتها على عدد من الوسائل التي تستهوي طالبات الجامعات والتي منها:

أ- ثقافة الديموقراطية.

ب- ثقافة عدم الفصل بين جنس الرجل والمرأة.

جـ- ثقافة فن الرقص والغناء والموسيقى.

د- الفصل بين الدين وأنظمة الحياة المختلفة.

هـ- الإبهار العلمي والتقني.

إن سيادة ثقافة الغرب والعمل على اختراقات مباشرة للثقافة المغايرة لتهميشها من الداخل، ثم تهمشها في خطوة سابقة لاستئصالها، ثم إحلال نمط ثقافتها الخاصة بما تنطوي عليه من مظاهر والعنف والجريمة، وما تقود إليه من تراجع في القيم مقابل التوسع في الاتجار بكل ما يمكن أن يحقق للمؤسسة الرأسمالية من ربح وفير، وهيمنته شاملة بدءاً بتسويق السلع والأفكار، وانتهاءً بتسويق الإنسان نفسه؛ إذ تجعل منه المؤسسة عبداً لرأس المال باستغلال طاقته البدنية والاستهلاكية ومنتجاً للأفكار التي من شأنها أن تعظم الأرباح وتضخم العائد على رأس المال الذي يجري استثماره (مقدادي، ٢٠٠٠م :٧). "ولقد أصبح الفرد في المجتمع الذي يقود أباطرته إلى المجهول، لا ينام إلا مرتبكاً ومنهاراً" (مقدادي، ٢٠٠٠م:١٢).

يظهر مما سبق أن العولمة أحدثت للقيادات التربوية النسائية ضغوط عمل قوية تجمع مصادر ضغوط العمل (التنظيمية والوظيفية، والشخصية والبيئية) ويكون لها آثاراً سلبية سلوكياً ونفسياً وصحياً فما جاءت به العولمة يؤثر على زيادة حجم عبء العمل على القيادات التربوية النسائية، خاصة بسبب غموض وصراع الدور الذي يقمن به ليزيد من مسؤوليتهن على الطالبات والموظفات لديهن، حيث يحتجن إلى توفر تجهيزات جديدة قد لا تتوفر، قد لا يجدن من يستطيع العمل عليها بإتقان، والنظر إلى التحولات السريعة والجديدة قد تؤدي إلى التوتر في العلاقات في العمل.كما وتؤدي ما جاءت به العولمة إلى ضغط الوقت على القيادات التربوية النسائية، وشعورهن بعدم المقدرة على التوافق بين قدراقمن ومتطلبات محيط العمل. وهذا يختلف من قيادة التربوية لأخرى حسب شخصيتها ونمطية التفكير، مما ينجم عنه مشكلات اجتماعية واقتصادية. وبما أن الجامعة عبارة عن نظام مفتوح يتفاعل مع البيئة وتؤثر فيه، وتعمل على بناء المجتمع وتنميته، نجد القيادات التربوية النسائية يعانين من ضغوط العولمة الثقافية، وما تفرزه من

أوضاع احتمالية ومخاطر عظيمة على قيم وثقافة وسلوكيات المجتمع. وتشير الإحصاءات التي نشرها مؤخراً مؤسسة أمراض القلب البريطانية إلى أن ضغوط العمل والكآبة والخمول الجسدي ونقص الغذاء كلها عوامل رئيسية تتسبب في الإصابة بأمراض القلب وتفاقمها. وتشير إحصاءات المؤسسة إلى أن ضغوط العمل التي تؤثر على ثلث القوى العاملة من الرجال والنساء بالإضافة إلى الكآبة، مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بنشوء أمراض القلب والشرايين (BBC ARABIC NEWS 11/10/2000

وتضيف BBC ARABIC NEWS(٢١/١١/٢٠٠٠م) إلى أن تقريرًا صدر حديثًا يفيد أنَّ عددًا متزايدًا من الناس بدءوا يعانون من معدلات مرتفعة من الضغوط العصبية؛ بسبب التغيرات التي طرأت وتطرأ على البيئة والمحيط الجغرافي لموقع العمل وهو ما يكلف الحكومات والشركات خسارة تقدر بمليارات الدولارات سنويًا. وفي بريطانيا والولايات المتحدة فإن مصدر الضغوط يتمثل في اللحاق بآخر صيحات ثورة المعلومات ومطالبات رؤساء العمل موظفيهم وعمالهم بالمزيد من الإنتاجية.

وكأننا عُدْنا إلى سياسة الإدارة في العصور الوسطى؛ حيث نجد أنَّ من يستعرض تطور العمل الإداري في الإدارة العلمية (الكلاسيكية) في عهد أب الإدارة العلمية (فرديرك تايلور) حيث الاهتمام كان بالإنتاج على حساب العاملين.

مما لاشك فيه أنَّ ما يطرأ على البيئة الآن من أثر الاجتياح الأمريكي على العراق محاولة أمركة العالم والسيطرة عليه، وهذه الأسباب وغيرها من مسببات تؤثر بصورة سلبية على فعالية أداء القيادات التربوية.

*** عالمية الإسلام والعولمة الوضعية:**

لقد جاء الإسلام عالمياً وللناس كافة، بلا عنصرية أو تفاصل، وهناك فرق بين العولمة الغربية وعالمية الإسلام؛ فعولمة الغرب كما يذكر السفياني (٢٠٠٠م): هي سيادة نظام واحد تقوده في الغالب قوة واحدة، كما تهدف إلى إلغاء المعرفة المستقلة لدى الأمم فتكون المهيمنة إذاً للثقافة والمسيطرة. ويقوم موجهو عملية العولمة المتسارعة اليوم

بتحسين وسائل وأنظمة النقل الدولي، ويبتكرون تكنولوجيات وخدمات ثورية جديدة في مجال المعلومات ويهيمنون على السوق الدولي بالأفكار والخدمات، وهو ما يؤثر في أسلوب الحياة، والمعتقدات، واللغة وكل مكونات الثقافة الأخرى."إن التكنولوجيا لا تحدث فقط تحولاً في العالم؛ بل أنها تخلق عالمها المجازي أيضاً" (الميلاد، ١٩٩٩م:٢٩).

عالمية الإسلام:

إن عالمية الإسلام هي التي "جمعت البشرية كلها على الإيمان والأخوة والعمل الصالح والخير العام لبني البشر، ونحن أصحاب أفضل وأظهر حضارة عالمية في التاريخ البشري؛ حضارة انصهرت فيها كل أطراف الدنيا وشعوبها من أرخبيل إندونيسيا إلى تخوم آسيا الوسطي والصين وأعماق الهند إلى أسبانيا والمغرب والمشرق العربي" (صلاح الدين،١٤٢٢هـ:٤)؛ لأن "فعالمية الإسلام تقوم على أساس التعاون، وتفتح كل أمة وكل ثقافة وكل حضارة على الأمم والثقافات والحضارات الأخرى بلا نفي أو إقصاء للأخر وبلا إكراه في دخول دين الملك" (إسماعيل، ٢٠٠١م:٦٤). وفي ذلك قال الله تعالى:﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُم مِّن ذَكَرٍ وَأُنثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوباً وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِندَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ﴾ [الحجرات: ١٣].

موقف الإسلام من العولمة:

حقًا إنّ التحدي الذي يمثله الغرب شاقٌ ومعقد، والتحديات التي تحملها العولمة تحديات جسيمة ومتنوعة، وقد زادت خطورتها وسهَّلت الشفافية المصاحبة لها رصدَها وتتبعها، غير أن الأمة الإسلامية لديها من القدرات والإمكانات ما يمكنها من مواجهة هذه التحديات، إلا أنها تحتاج إلى وعي وشعور بالمخاطر وتنسيق الجهود والسياسات ووجود النظرة المستقبلية الواعية، وقد قال الله تعالى: ﴿وَأَعِدُّوا لَهُم مَّا اسْتَطَعْتُم مِّن قُوَّةٍ وَمِن رِّبَاطِ الْخَيْلِ﴾ [الأنفال: ٦٠]. وقال سبحانه: ﴿قَالَ وَمَن يَقْنَطُ مِن رَّحْمَةِ رَبِّهِ إِلاَّ الضَّالُّونَ﴾ [الحجر: ٥٦].

إنه من الضروري عدم الاستهانة بالموقف الحرج الذي يضعنا الغـرب فيـه أو الإقلاع عن الهواجس تجاهه، بل تكريس حقائق دقيقة أولها أن الغرب خطر، وليس بقدر ويمكن مقاومته. يؤيد ذلك ما يذكره إسماعيل (٢٠٠١م) إلى إن الحال ليس كما تسعى الدول الصناعية إقناعه للعالم الثالث، بفكرة أن العولمة قضاء وقدر لا فكاك منها، إنما المشكلة تقع في أن العالم الثالث صدَّق هذه الفكرة شاء أم أبى، وتصرف على أساسـها وعليه إذاً أن يتذكر ويعيَ من جديد أن العولمة لا هي حتمية ولا هي قدرية ولا هي إلهية.

وهناك من المفكرين من يؤكد أن العولمة مع أخطارها، فهي تحمل بين طياهما العديد من الإمكانات التي تسهم في إحداث الارتقاء والتطور، كما يشير حجازي (١٩٩٩م) إلى "إن العولمة ما هي إلا واقع لابد من الاعتراف بوجوده، وبالتالي تصبح المشكلة هـي نحن قادرون على مواجهة تحديات هذه الظاهرة؟ هل نستطلع الاندماج في نظام العولمـة مع التحوط للمخاطر؟... إن ذلك كله مرهون بمدى قدرة الإنسان العربي ككتله تاريخية متحركة على مواجهة التحدي والمواجهة" (ص١٤٣).

وعن علاقة الدول النامية مع العولمة يقول إبراهيم (١٩٩٩م): بأهما تحتاج لإعادة نظر في العولمة كظاهرة شاملة، والتعامل معها ككل، وهذا لا يعني القبول غير النقـدي ولكن استخدام العقل في فهم ما يدور؛ فالمسلمون لا يحتاجون إلى مناعة أخلاقيـة بـل مناعة فكرية وعقلية وعلمية، حيث يخشون اختراق العولمة لهويتهم، هذا ليس بسبب قوة العولمة الكاسحة، بل يعود إلى ضعف هوية المسلمين. (ص١١٤)

ويضيف خفاجي (٢٠٠١م) بقوله إن أزمات الإنسانية والحضارة اليوم هي أزمة الانسلاخ من فهم الوحي والدين والقرآن، وهي أزمة تيارات عاصفة (العولمـة) تكـاد تهوي بالعالم إلى مكان سحيق (ص٨-٩).

وهذا يحذر منه الله سبحانه وتعالى في كتابه العزيز قبل أكثر من أربعة عشر قرنـاً من الزمان، في مخاطبته لنبيه الكريم محمد بن عبد الله ﷺ بقوله تعالى: ﴿وَاتْلُ عَلَيْهِمْ نَبَأَ الَّذِي آتَيْنَاهُ آيَاتِنَا فَانسَلَخَ مِنْهَا فَأَتْبَعَهُ الشَّيْطَانُ فَكَانَ مِنَ الْغَاوِينَ * وَلَوْ شِئْنَا لَرَفَعْنَاهُ بِهَا وَلَكِنَّهُ أَخْلَدَ إِلَى الأَرْضِ وَاتَّبَعَ هَوَاهُ﴾ [الأعراف: ١٧٥-١٧٦].

ثالثاً: التقنيات الحديثة:

تمهيد:

التقنية إرثٌ بشري تتناقله الأجيال، وتنقله من شعب إلى آخر، ومن حضارة إلى أخرى، فهي ليست حكراً على أي دولة من دول العالم، وليست ملكاً لقطر دون القطر الآخر، إنها للجميع، للإنسانية كلها ولهذا عاش الإنسان منذ قرون سحيقة، خلّف وراءه العديد من المآثر البشرية التي تمثلت في كتاباته ورسومه وصناعاته وأدوات ووسائل معيشته، وهو ما يدل على أن التقنية بدأت مع بدء حياة الإنسانية، منذ أن امتهن الصيد وأشعل النار ومارس الزراعة واشتغل بالصناعة، فوفّر قوت يومه، وتكسَّب من كل هذه المهن بعد أن أتقنها؛ فأعطته الكثير من الخبرات والتجارب.

> ويقول معرج (١٤٢٣هـ) إن المتأمل اليوم لهذا العصر الذي نعيشه والذي أطلقت عليه نعوت كثيرة منذ انطلاق الثورة الصناعية في الغرب إلى يومنا هذا، ومنها وصف بعض الدول بالعالم الصناعي، ووصفت الدول الأخرى التي لم تلحق بها دول العالم الثالث، تجاوزاً لما هي عليه، وحتى لا يطلقوا عليها مسمى الدول المتخلفة، بينما هي في الواقع ليست دولاً متخلفة بمعنى الكلمة، ولكنها حقيقة تخلت طواعية عن مسايرة الركب الحضاري.
> (ص٤٢)

وقديماً قال أفلاطون إن المعرفة فضيلة، والآن يقول فلاسفة التربية أن المعرفة قوة ومن يمتلك ناصية المعرفة يمتلك القوة (علي، ٢٠٠١م: ١٠١).

ولقد حدثت تطورات وتغيرات هائلة في المجتمعات المحلية والإقليمية والعالمية بسبب التقدم التقني، وإن المتتبع للتغير المستمر في التقنيات يستطيع أن يدرك أن ما كان بالأمس القريب الأفضل تقنية والأكثر شيوعاً أصبح أداءه محدوداً، أو ربما أصبح غير ذي جدوى. وقياساً على هذا التسارع الكبير والمخيف أحياناً، يؤكد يوسف (١٤٢٢هـ): "أن التأثير الحقيقي لثورة المعلومات والاتصالات (التقنيات) يوجد أمامنا وليس خلفنا" (ص٤).

كما يشير كوتشيروا ماتسورا (٢٠٠٠) أن مع "التقدم سريع الخطى في العلم وما يواكبه من تطور هائل في التكنولوجيا، يجلب منافع عديدة، لكنه أيضاً يثير تساؤلات مشروعة،فيما يتعلق بمخاطرة وانحرافاته، أو احتمالات سوء استخدامه".(ص٤٨٢)

مفهوم التقنيات الحديثة:

لقد ظهر مفهوم التقنيات في العالم العربي ليقابل مصطلح التكنولوجيا، وكلمة (Technologia) كلمة إغريقية مشتقه من كلمتين هما (Techne) ومعناها مهارة فنية، وكلمة (Logos) تعني دراسة. وبذلك فإن مصطلح تكنولوجيا يعني تنظيم المهارة الفنية. والتقنيات عبارة عن التطبيق المنظم المنطقي للمعرفة العلمية. (الطيطي ١٤١٢هـ: ٣٨).

وهناك عدة تعريفات للتقنية، وهذا تعريف قاسم (١٩٨٤م) الذي قدمته الشهراني (١٤٢١هـ) بأن التقنية هي آليات:

> لاستخلاص مواد أولية صناعية من الموارد الطبيعية من أجل توفير المواد أو السلع التي من شأنها أن تعطي الحاجات المادية للإنسان، كما أن لفظ التقنية يستخدم للإشارة إلى علم التحضير الصناعي للسلع وأساليب التصنيع الحديثة وإلى الآلات الحديثة والاختراعات الجديدة. ولهذا فإن مفهوم التقنية يشمل جميع أنواع المعارف العلمية والمهارات الفنية التي يتطلبها تطوير الآلات وطرق الإنتاج والتصميم وإنتاج السلع، طبقاً للقواعد الاقتصادية. (ص١١)

ويذكر الطويجي (١٩٨٤م) أن (تشارلز هوبان) يرى أن التقنيات عبارة عن تنظيم متكامل يضم العناصر التالية: الإنسان، والإلة، والأفكار، وأساليب العمل، بحيث تعمل جميعاً داخل إطار واحد"...- والباحثة تجد أن التقنيات تعني أكثر من مجرد استخدام الأجهزة والآلات-، فهي -كما أشار الطيطي (١٤١٢هـ)- أن التقنيات إنما هي: "طريقة في التفكير، فضلاً عن أنها منهج في العمل وأسلوب في حل المشكلات، يعتمد في ذلك على اتباع مخطط منهجي أو أسلوب النظم، ويتكون المنهج النظامي في عناصر كثيرة متداخلة ومتفاعلة بهدف تحقيق أهداف محددة" (ص٤٠، ص٤٢).

وتُعّرف التقنية أيضاً بأنها: "مجموعة العمليات المرتبطة بالتعامل مع المواد، وهي في العمل المؤسسي: مجموعة العمليات المرتبطة بالتعامل مع المنتجات أو الخدمات أو ما يسمى المخرجات". (حسن، ١٤٢١هـ:٥٦٤).

ولقد حددت جمعية الاتصال التربوية في الولايات المتحدة الأمريكية التقنيات بأنها "عملية مركبة متكاملة، يشترك فيها الأفراد والأساليب والأفكار والأدوات والتنظيمات بغرض تحليل المشكلات التي تتصل بجميع جوانب التعلم الإنساني وإيجاد الحلول المناسبة لها ثم تنفيذها وتقويمها وإدارة جميع العمليات". (بن فاطمة، ١٩٩٤م:١)

ويعرف المنيع (١٤٢٠هـ) التقنية بأنها: "تطبيق المعرفة في الأغراض العلمية وأنها مجموعة المعارف والأساليب العلمية المنظمة التي تطبق لمواجهة مشكلات علمية بغية حلها في ميدان الإدارة، بصرف النظر عما إذا كان هذا الاستخدام يستلزم وجود آلات وأساليب علمية" (ص٦).

ويرى (المشيقح، ١٤٢٣هـ:٤٠): أن مجال التقنيات يعدّ من المجالات الجديدة التي تطورت بفعل النمو المتسارع لرافديْن مهميْن هما:

١- المواد الجديدة والعمليات والأفكار التي تكّون مفهوم التقنية.

٢- النمو لتلك الأعداد من المثقفين ذوي العقول النيِّرة والأفكار المتقدمة التي تتفانى من أجل الوصول إلى تعلُّم إنساني، وإعداد نظرة إلى كيفية تشجيع تسريع المعرفة الإنسانية.

وذكر المشيقح (١٤٢٣هـ) أيضاً مراحل تطور مفهوم تقنيات التعليم الحديثة وهي:

١- مرحلة تطور الوسائل والأجهزة السمعية والبصرية.

٢- مرحلة ظهور أسلوب النظم في تصميم التعليم.

٣- مرحلة التعليم الذاتي.

ومن خلال ما سبق ذكره نجد أن التقنيات الحديثة هي مزيج بين الوسائط والوسائل التعليمية، باعتبارها نتائج ثورة الاتصالات والمعلومات، التي تستخدم في عملية التعليم والتدريب، وبين كونها أسلوب منهجي منظم لتصميم عمليات التعليم والتدريب بأسرها، وتنفيذ تلك العمليات وتقويمها. فهي إذاً تشمل أفراداً وعمليات وأفكار ووسائل وتنظيم، بغرض تحليل المشكلات والتطبيق والتقويم بالتالي إنجاز الأعمال.

عناصر التقنية الحديثة: يمكن تقسيمها إلى ثلاثة عناصر هي:

١. استخدام الحاسب الآلي.

٢. الإنترنت.

٣. تقنية الأداء.

١- استخدام الحاسب الآلي:

لقد مثَّل ظهور الحاسب الآلي أهم حدث منفرد في تاريخ التكنولوجيا؛ حيث يمثل نقلة عظيمة فيما وصل إليه الإنسان على مر العصور، وانتشرت استخداماته في جميع المجالات والتطبيقات، ويشير (العاجز، ٢٠٠١م:٢٢٤) في دراسته أن لأجهزة الكمبيوتر العامل الأساسي للتغيير خلال الثلاثين سنة الماضية؛ حيث أصبحت أجهزة الكمبيوتر جزءاً متمما لحياتنا اليومية، بدءًا في ماكينات تسجيل المدفوعات النقدية والآت الحساب الرقمية، ومشغلات الأقراص المدمجة، وألعاب الفيديو، والفاكسات والهواتف النقالة، وحتى الساعات التي بأيدينا... ما هي إلا كمبيوترات مقنعة، ومن الصعب الآن التفكير في أي جهاز إليكتروني لا يكمن داخله كمبيوتر. وتذكر (الشهراني، ١٤٢١هـ:٣٦) إلى أن تقانة المعلومات ساعدت على وجود إمكانات لدى الإنسان لم تكن موجودة من قبل، وأصبحت الأعمال التي لا تعتمد على الحاسبات الآن محدودة، فالحاسب الآلي وما يتصل به من نظم المعلومات قد أحدث تحولات جوهرية في

تكوين القوى العاملة وفي أنواع الوظائف ومتطلباتها وفي سرعة تقادم الوظائف، وإحداث نوعيات جديدة من العمل، حيث أصبح يستوعب ثلاثين مليونًا من العاملين في الولايات المتحدة، يقومون بجزء من عملهم في منازلهم، مستعينين بأجهزة الحاسب الآلي وأجهزة الفاكس وما يماثلها من أجهزة التقنية الحديثة.

ويقول (الصاوي، ٢٠٠١م) فالكمبيوتر هو الذي يوسَّع مخزون ذاكرتنا التراكمية، كمًا وكيفيًا، ويُرقِّي من قدرتنا الذهنية والنقدية، والطفرات البيو- طبية عبر "ثورة الهندسة الوراثية" أصبحت تشكل جزءاً من رؤيتنا وكياننا الإنساني، في الوقت الذي يتحول فيه العالم إلى كوكب بيو إليكتروني، تتحكم فيه شبكات نظم المعلومات وخطّ المعلومات السريع، وهذا التحكم البيو- إلكتروني يتضافر مع عملية التنبؤ بالمستقبل، وكذلك التحكم في النظم الأيكولوجية (البيئية)، وبفضل تقدم التكنولوجيا الكمبيوترية تتقدم " اليوجينا" - (علم تحسين الجينات)، و"علم الإيكولوجيا" (علم البيئة)، ومنَ ثَّم فإن المجتمع المعلوماتي، أو المجتمع البيو معلوماتي، حيث ينتظم القرية التكنولوجية نظام اجتماعي، تحيط بالأرض فيه شبكة هائلة من المعلومات البيولوجية وتؤثر واقعياً في كل ما تفعله (ص١٣١-١٣٢). كما أن "جوردون وجنيت" علقا على استخدام الحاسبات التعليمية في المنازل بقولهما: "نحن بحاجة إلى إعادة تصميم منازلنا من حيث أنها سوف تكون مصدراً من مصادر التعليم في القرن القادم" (الغامدي، ١٤٢٣هـ:١٩٣). وهذا دليل على دور الحاسب وأهميته في هذا العصر.

إن ضرورة استفادة جميع الإدارات التربوية من تقنية الحاسب الآلي بحسب الأعمال التي تقوم بها كل إدارة، ويؤكد المنيع (١٤٢٠هـ)؛ (فالقائدات التربوية) يمكنها الاستفادة من مجالات الحاسب الآلي في المهام الإدارية والفنية واتخاذ القرارات والاجتماعات. وأيضاً يعتبر مجال قواعد البيانات من أهم مجالات الحاسب الآلي التي تساعد (القيادات النسائية) في أداء عملها في يسر وسهولة، حيث يساعد الحاسب الآلي في تنظيم المعلومات، ووضعها في قاعدة بحيث تستطيع القائدة البحث فيها والرجوع

إليها، ومشاركة (الموظفات) معها للوصول إلى قرارات بنّاءة معتمدة في ذلك على معلومات حديثة موثوق بها.

كما أن الحاسب الآلي يعتبر أهم التقنيات الحديثة؛ لأنه أصبح ضرورة ملحة تحتمها ظروف العصر خصوصًا مع التطورات المضطرة في نظم تقنية الاتصالات، وإمكانية انخفاض تكاليف الإفادة في من عناصر هذه التقنية. فالاتصال له أهمية قصوى في المنظمات؛ إذ إن كل نشاط إداري لا يتم إلا بالاتصال، فالاتصال هو شريان الإدارة الذي ترتكز عليه جميع عناصر العملية الإدارة؛ كالتخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة والتنسيق التي تعتمد في تحقيق أهدافها إلى حد كبير على نظام اتصال سليم وفعال. ومع زيادة الأعباء على (القيادات)، فإن عملية الاتصال لا يمكن تحقيقها بفعالية إلا من خلال الحاسب الآلي.

إن تكنولوجيا الحاسبات الإلكترونية استخدمت على نطاق واسع في تحقيق وتنفيذ والتحكم في كثير من المهام الإدارية والعلمية والصناعية، كما أن التكلفة لكل عملية ستقل عشرين مرة عما كانت عليه عام١٩٧٧م، والزيادة المقررة في قدرة العقول الإلكترونية في تخزين المعلومات واسترجاعها سوف يزيد في استخدامها بشكل أوسع.(سعيد، ب ت: ٧١)

٢- استخدام الإنترنت:

إن الإنترنت "شبكة ضخمة من أجهزة الحاسب الآلي، المرتبطة مع بعضها البعض والمنتشرة حول العالم". (الغامدي، ١٤٢٣هـ: ١٩٣)، وشبكة الانترنت تعتبر نوعًا جديداً من شبكات الاتصال، وأصبحت استخداماتها متعددة ومجالاتها مختلفة، فهي تستخدم على نطاق واسع في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية ويتم بتبادل المعلومات عبر هذه الشبكة بين القطاعات المختلفة، سواء على مستوى الحكومات أو الشركات أو الأفراد. ويشير العاجز (٢٠٠١م:٢٢٦-٢٢٨) أنها ليست شبكة اتصالات واحدة؛ بل إنها بالأحرى هي عدة شبكات اتصالات فردية

وكومبيوترات، حول العالم. ولقد ظهرت في السبعينات والثمانينات كشبكة اتصالات لوكالة مشروعات البحوث المتقدمة، التابعة لإدارة الدفاع الأمريكية، وقد صارت الإنترنت اليوم أكبر شبكة معلومات في العالم، وغدت الإنترنت جزءاً عضويًا في حياتنا الشخصية والمهنية. وعبر الانترنت يمكن متابعة آخر البحوث العلمية، والتنسيق والتشاور مع الخبراء والمختصين بأقل التكاليف، وإمكانية الاستفادة منها لا تحصى والموارد الجديدة تتبدى كل يوم، والمراقب للمستجدات باستمرار سوف يكتشف على الدوام أشياء جديدة، حيث تؤكد الباحثة (الشهراني، **١٤٢١**هـ: **٣٨-٣٩**) أن الإنترنت يساعد في الحصول على المعلومات من مختلف أنحاء العالم عن طريق التعلم الذاتي والتعلم عن بعد. ويمثل الإنترنت مكتبة ضخمة محتوية على جميع الكتب، بالإضافة إلى وجود برامج تعليمية لمختلف المستويات، وبهذه التقنية أدَّى إلى خلق عصر الاتصال العالمي للجنس البشري، وكسر الحواجز والمسافات، بحيث يمكن أن تنتقل المعلومات الحديثة بدقة لأي فرد في أي مكان في العالم، وسوف تجعل وسائل الاتصال التفاعلية ووسائطه في الإمكان في فترة وجيزة يشترك الناس في الحوار والنقاش ونقل المعلومات والمعرفة.

ويشير (المنيع، **١٤٢٠**هـ: **٢٠-٢١**) إلى أهم مميزات الإنترنت التي تساعد القيادات التربوية على تحقيق أعمالها في يسر وسهولة كما يلي:

أ- الوفرة الهائلة في مصادر المعلومات:

- الكتب الالكترونية.
- الدوريات العلمية.
- قواعد البيانات.
- الموسوعات.
- المواقع التعليمية.

ب- التخاطب الصوتي: حيث يتم التخاطب صوتيًا في اللحظة نفسها هاتفيًا عن طريق الإنترنت.

جـ- التخاطب بالصوت والصورة "المؤتمرات المرئية": حيث يتم التخاطب حيا على الهواء بالصوت والصورة. وذكر يوسف (١٤٢٢هـ: ٥) أن هناك أربعة أسباب رئيسية تجعل (القيادات التربوية) تستخدم الإنترنت وهي:

١. الإنترنت مثال واقعي للقدرة على الحصول على المعلومات من مختلف أنحاء العالم.

٢. يساعد الإنترنت على التعليم التعاوني الجماعي؛ نظراً لكثرة المعلومات المتوفرة.

٣. يساعد الإنترنت على الاتصال بالعالم بأسرع وقت وبأقل تكلفة.

٤. الإنترنت يعتبر مكتبة كبيرة تتوفر فيها جميع الكتب، سواء كانت سهلة أَمْ صعبة.

من أبرز خدمات الانترنت:

أ- البريد الالكتروني: يعرف (العاجز، (٢٠٠١م: ٢٢٩) "بأنه كتابة الرسائل وإرسالها عبر الانترنت إلى أناس حول العالم" ومن مميزات البريد الالكتروني:

١. انخفاض التكلفة حيث السعر المنخفض للاتصالات البعيدة (الشهراني، ١٤٢١هـ: ٤٠).

٢. حرية أكبر في انتقاء البيئة التي تريد التواصل معها.

٣. السرعة والنقاء في توصيل الرسالة.

٤. الاشتراك في شبكات الانترنت عملية متاحة وسهلة (العاجز، ٢٠٠١م:٢٤٥).

٥. وترى الباحثة إمكانية الاستفادة من هذه المزايا بنشر عالمية الإسلام، والتفكير في مبادئه السمحة.

ب- الشبكة النسيجية www:

تمثل واجهة الاستخدام الموحد للعديد من أدوات الشبكة المتاحة، وتعمل عن طريق تأسيس روابط نصية متشعبة بين الوثائق الموجودة في أي مكان على الشبكة، وتعد بذلك أحدث رابط للبحث.

جـ- نقل الملفات FTP:

توفر خدمة نقل الملفات اتصالاً بين جهازيْن، وهو الذي يسمح بنقل المعلومات أو الملفات بين هذيْن الجهازيْن.

د- الغوفر Gopher:

نظام يسمح بالبحث عن المعلومات، باستخدام قوائم الاستعراض والبحث في قوائم مصادر المعلومات، مرتكزًا على تقنيات النص.وهو لا يستخدم الآن بسبب ظهور الـ www.

هـ- التحاور الآني:

عبارة عن قنوات محادثة ثنائية أو أكثر؛ لتبادل العبارات فوراً وعلى الهواء مباشرة.

و- مجموعات الأخبار Newsgrop:

تمثل منتدى عاماً للمناقشات لمن يشتركون في نفس الاهتمامات، وبالتالي يمكن الحصول على الحلول لمواجهة المشكلات، وتقديم العون والنصيحة والمعلومات للآخرين.

ز- التحاور الفيديوي **Video Con Ferencing:**

حيث يستطيع شخصان أو أكثر عقد مؤتمراً على الهواء بالصوت والصورة عبر الإنترنت.

ص- التشغيل عن بعد Telnet:

تمكن هذه الخدمة من الدخول عبر الانترنت لجهاز حاسب آخر في أي مكان في العالم، وتشغيل ما به من برامج، والاستفادة مما فيه، وجعلها كما لو كانت موجودة داخل الحاسبات الشخصية للمستخدم.

ط- الأرشي Archie:

هو نظام استجوابي، يساعد في البحث عن ملف معين أينما وجد داخل الإنترنت حيث تقوم هذه الخدمة بفهرسة مواقع الحاسبات، وإعداد قائمة بالملفات المتوفرة في كل موقع.

ي- خادم معلومات المنطقة الواسعة WAIS:

يبحث في بنوك المعلومات التي توافق المعيار الأمريكي، وهذه الخدمة تشبه خدمة العوفر، إلاَّ أنها تختلف في أنها البروتوكول الذي اختارته الولايات المتحدة الأمريكية كنظام مقاييس أو معايير لمجموعة بياناتها الهائلة (أيوب، محمود، ٢٠٠١م:٧٠٧-٧٠٩).

٣- تقنية الأداء:

أبرز تحول المجتمعات لمتطلبات العصر هو قيام المصادر البشرية بالتركيز على تحسين الأداء، وهذا التحول يأتي ضمن تقنية الأداء أو تحسين الأداء.

إن هذه التقنية تركز على تحليل وتصميم البرامج التي تؤثر بالإنجاز والسلوك البشري بأقصى درجة من الفاعلية الاقتصادية... تقنية الأداء هي مجموعة عمليات منظمة وقابلة للقياس مصممة لتحسين أداء العاملين والمنظمات". (الصالح،١٤٢٣هـ:٤٠).

تقنية الأداء تهدف إلى تحسين الأداء الوظيفي للعاملين ومخرجات المنظمة؛ فهي تحتاج إلى تداخلات (حلول) عديدة منها: إعادة هندسة عمليات منظمة، إعادة تصميم الوظيفة تدريب، تحديد الأهداف، حوافز، سياسات، تكنولوجيا...

ويتضمن مصطلح تقنية الأداء المفردات التالية:

١- **الأداء:** النشاطات والمخرجات القابلة للقياس (الصالح، ١٤٢٣هـ: ٤٠).

٢- **التكنولوجيا:** التطبيق المنظم للمعرفة العلمية (جوهر، ٢٠٠١م: ٣٩٨).

٣- **الفرد:** الذي يقوم بالأداء.

إن هذه التقنية تضع في الحسبان بدائل عديدة لكل مشكلات الأداء، لهذا تستخدم هذه التقنية مدى واسعاً من التداخلات (الحلول) في مجالات علمية مختلفة، مثل علم نفس السلوك، وإدارة العناصر البشرية، وتطوير المنظمة.

إن تقنية الأداء لا تعني فقط استخدام التكنولوجيا بفعالية، ولكن أيضاً هي سلوك وأساليب ومهارات على القائد أن يتحلى بها لتحسين الأداء. هذا ويذكر كلاً من (فيشروشارب، ٢٠٠٠م) أن كثيراً من القادة فشلوا في تحسين أداءهم بسبب "العادات السلبية في العمل، والتي تنمو بمرور الوقت، ولا يمكن تغييرها بمجرد كلمة، كما أدرك الكثير من (القادة) أن مجرد إعطائهم الأوامر والتعليمات ليس كافياً لتغيير هذه العادات والارتقاء بمستوى العمل (ص ٩)

مبادئ تقنية الأداء:

لقد وجد كلاً من فيشروشارب (٢٠٠٠م) مبادئ لتحسين الأداء في العمل وهي توضيح للأدوات والاستراتيجيات للقادة؛ لتنمية مهارتهم الفردية وتحديد الأهداف، ثم تعلُّم كيف يؤثر على الآخرين وتحفيزهم إلى تغيير سلوكهم، وهناك مبادئ مختلفة يمكن للقائد انتهاجها لتحسين الأداء منها ما يلي:

- إن أسهل طريقة لتغيير سلوك الآخرين هي تغيير سلوك القائد نفسه أولاً.
- الإصرار العميق يمكن أن يجني ثماره.
- هناك أشخاص يتعلمون مهارات جديدة عن طريق تجريب الأشياء التي لا يحبونها.

- يمكن تبنيَّ بعض الأفكار، ثم يجدها القائد أنها نافعة.
- لأُبدّ من التفائل.
- كلما اندَمْجت أكثر مع الناس، كلما وجد في حياة القائد الكثير ليقوم به.
- يمكن للقائد اختيار مساعدة الآخرين.

هناك مجموعة أساسية من المبادئ لتقنية الأداء، وهي كما يذكر الصالح (١٤٢٣هـ) كما يلي:

- التركيز على مخرجات النتائج التي تحققها المنظمة.
- استكشاف حلول غير تعليمية (تدريبية) لمشكلات الأداء.
- توظيف أسلوب تحليل النظم والتفكير الكلي.
- التركيز على الأداء على رأس العمل.
- تعزيز قيم العمل التعاوني مع المستفيدين واختصاصيِّ تحسين الأداء.
- التنظيم والدقة في تقدير الحاجات أو الفرص.
- التنظيم والدقة في تحليل العمل وموقع العمل لتحديد أسباب أو عوامل الحد في الأداء.
- التنظيم والدقة في تنفيذ الحل.
- التنظيم والدقة في تقويم العملية والنتائج.(ص٤١)

من خلال ما سبق ذكره، نجد أنه على القيادات النسائية التربوية، ومن أجل تقنية أدائها فهي تحتاج إلى الأخذ بمبدأ الجودة؛ لأن "الجودة تعني للقيادات أداء العمل المناط هن وبإداراهن بأفضل السبل. بالإضافة إلى التحسين المستمر للأسلوب القيادي" (عرقسوس، ١٤١٣هـ: ٢٤).

كما يؤكد كلاً من خليل والزهيري (٢٠٠١م): إن الجودة تنجز من خلال اشتراك كل الأشخاص في العملية الإدارية، والتحسينات المستمرة، لكل من الموظفين والطلاب والمشاركين بشكل نشط.(ص٣٢)

هـذاُ يمكن للقيادات النسائية تطبيق الجودة كما يوضحها (عرقسوس،١٤١٣هـ:٦٥-٦٦) كما يلي:

- الإخلاص والإتقان في أداء العمل.
- الاستمرار في تحسين الإجراءات.
- الاقتناع بالأسلوب الإداري الحديث.
- تحديد المتغيرات وكيفية التحكم فيها، ومعرفة المعايير المطلوبة.
- القدرة على المتابعة ومعرفة الإجراءات، ومراقبة الإنجاز في جميع المراحل ومراجعته.
- أن يكون الأداء غير خاضع لرد الفعل، بل يكون الأداء هو إنجاز العمل الصحيح من المرة الأولى.
- النظرة الواعية الثاقبة لمجريات العمل.
- العمل الجماعي.
- إزالة الحواجز بين الأقسام والعمل بروح الفريق الواحد.
- الجميع يتعاون لتحقيق أهداف المنشأة.
- التركيز والاهتمام بالكيف وليس بالكم.
- الأخذ بأسلوب التطوير وتشجيع الابتكار.

أما (خليل والزهيري، ٢٠٠١م:٣٣٥) فيحدِّدان أسس تطبيق القادة للجودة في القرن الحادي والعشرين وهي:

١- جودة الانضباط في المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات.

٢- جودة دورة تكنولوجيا الإنتاج وتجديد الخدمة.

٣- إدارة اقتصاديات الجودة.

٤- قيادة جودة بيئية آمنة.

٥- الانتفاع بجودة المعلومات النزيهة.

وعلى القيادات النسائية التربوية لتحسين الأداء الأخذ (بقاعدة شيوهارت) لتطوير وتحديد خطوات تحسين الإجراءات في أربعة مراحل، وتسمى (دائرة شيوهارت) كالتالي: (عرقسوس، ١٤١٣هـ: ٨٦)

- المرحلة الأولى التخطيط.
- المرحلة الثانية التصحيح.
- المرحلة الثالثة التطوير.
- المرحلة الرابعة التنفيذ.

إذن فالتقنية أسلوب منظم لتحليل مشكلات الأداء، وتصميم الحلول المناسبة -(مع أو بدون الأجهزة والعتاد)- بأقصى قدر من الكفاءة والفاعلية.

أثر العولمة والتقنيات الحديثة على القيادات التربوية:

تواجه القيادات النسائية التربوية في القرن الحادي والعشرين العديد من الضغوط والتحديات، فالتفجر المعرفي والانفجار السكاني وثورة المواصلات والاتصالات والثورة التكنولوجية، وما يرتبط بها من سرعة انتقال المعرفة حيث أصبحت تعيش هذه القيادات في عالم سريع التغير، وأضحت العولمة سبيلاً لذلك. ولقد أكد عامر(١٩٩٧م) أن التقنيات الحديثة وثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ربطت مجتمعات العامل من العوامل التي ساعدت على نشوء ظاهرة العولمة (ص ٣٨). ويتضح أن الثورة العلمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصال هي الطاقة المولدة والمحركة للعولمة،ويضيف (عبد الله ١٩٩٩م: ٦١) أن العولمة والثورة العلمية والتكنولوجية هما وجهان لا ينفصلان لعملة واحدة والسياق تاريخي وحضاري واحد؛ فالعولمة كالثورة العلمية والتكنولوجية تشير إلى كل التطورات التي من شأنها ربط العالم وتوحيده. وبالتالي إلغاء فكرة المكان ومفهوم الزمان. والعولمة كالتقنيات الحديثة تتضمن أيضاً توصيل المعلومات والخدمات الفورية إلى كل أرجاء المعمورة، وبسرعة الضوء، وذلك عبر التجارة الإلكترونية والديمقراطية الإلكترونية والتعليم الإلكتروني والطب الإلكتروني... كل هذه التغيرات التي تحدث لأول مرة في التاريخ مرتبطة ببروز العولمة، وهي مجرد نتيجة واحدة من نتائج التقنيات الحديثة.

ويذكر العديلي (١٤٢٣هـ) أنه مع تعدد الضغوط ومصادرها، تشكل المعلومات الجديدة وكثرتها واستخدامات التقنية مصادر جديدة للضغوط، ولعل مصدراً جديداً للضغوط اسمه "**كثرة المعلومات**" أصبح يؤرق المديرين والتنفيذيين على حد سواء، فما إن تستيقظ الصباح، فسوف تواجه سيلاً من المعلومات والمعارف؛ منها السياسي والاقتصادي والتقني والاجتماعي، ومنها المزعج والمثير، إنك كمدير أو تنفيذي لا تستطيع تلافيها أو نسيانها. والمدير يسعى إلى الاحتفاظ ببعض المعلومات التقنية والاقتصادية... يسعى إلى تنظيمها والعودة إليها عند الحاجة، سواء كانت في صحف أو

مجلات أو تليفزيون أو بريد إلكتروني أو مواقع إنترنت، وربما يكون الاهتمام بها أحد مصادر ضغوط العمل (ص٣٩).

ويضيف سعيد (١٤٢٣هـ) أن القيادات العربية تواجه العديد من الضغوط ومنها حالة الاغتراب التي تعيشها، بسبب الفجوة بين التكنولوجيا العالمية، وما في الوطن العربي من مظاهر أزمة الغذاء والتبعية، وهما من أهم التحديات التي تواجه قيادات الوطن العربي.

إن كل ذلك عوامل تضغط على القيادات التربوية من أجل المزيد من الفعالية والاستحداث والتجديد لمجاراة هذه التغيرات؛ لذا فهي تحتاج الآن إلى "الاستعانة بأساليب جديدة واستخدام نماذج جديدة في ضوء اكتشاف نظم الاتصال ذات التأثير المتبادل، أصبح من الضروري إعادة النظر في جميع نماذج وأساليب الأداء القديمة (شومان، ١٩٩٩م:١٦٢). ويتضح مدى أهمية التقنيات الحديثة للقيادات التربوية خصوصاً في هذا العصر، حيث يقول (الغامدي، ١٤٢٣هـ:١٩١) "أن دول العالم تشهد مزيداً من الانفتاح الاقتصادي وتبادل الخبرات أكثر من ذي قبل وحيث أصبحت وسائل الاتصال داعمة لذلك الانفتاح". كما يشير الصاوي (٢٠٠١م) في دراسته أن ثورة الاتصالات أحدثت نظام يضع الفاكس؛ والتليفون العادي؛ والتلفون المحمول؛ والبريد الالكتروني والصوتي، في سلة واحدة. ولقد أدَّت التكنولوجيا الحديثة إلى خلق عصر الاتصال العالمي للجنس البشري، فقضت على المسافات، وهي تشكل مجتمعات الغد. كما أن تقدم تكنولوجيا المعلومات، والاتصالات يفتح الأفاق لإمكانات جديدة في طرق المعيشة والعمل والرفاة؛ لذا تتسابق الولايات المتحدة الأمريكية في وضع الخطط والسياسات والبرامج التي تحقق حياة أفضل.

من هنا نجد القيادات التربوية تتعرض لمتطلبات جديدة من حيث الكم والكيف بسبب التغير السريع الذي أحدثته التقنيات الحديثة والعولمة، مما يزيد من ضغوط العمل عليها.

من هذه المتطلبات الجديدة: هناك متطلبان (سمتان)أساسيتان، بالإضافة إلى السمات السابقة (العقدية، والمهنية، والشخصية) يجب أن يتسم بها قائد اليوم والغد وهما:

١- الحاجة للقيادات الملهمة:

إن العصر الجديد يتطلب قيادات ملهمة وفعَّالة قادرة على القيام بمهمات عملها على الوجه المطلوب؛ لتحقق نتائج مذهلة، وهي موجودة ضمن متطلبات السمات الشخصية، ولكنها معطلة أو يتجنب صاحبها عن البروز. ويعرف (العديلي ١٤٢٣م:٤٨) القائد الملهم على أساس قيامه بأربعة أدوار هي:

- محدداً للاتجاه، وقادراً على الإتيان برؤية قاهرة في جاذبيتها إلى الحد الذي يجعل من الجميع في المنظمة مستعدين للمشاركة في تحقيقها.
- عاملاً مساعداً في التغيير، وقادراً على خلق شعور بالإلحاح وترتيب الأولويات، وفقًا للتغيرات التي تتطلبها الرؤية.
- ناطقاً رسمياً يعبر عما هو مهم وجذاب، وباعث على الحماس عن المستقبل وعن المنظمة.
- مدربًا يقوم بإعلام الناس عن معني الرؤية بالنسبة إليه، وما ينوي عمله لتحقيقها،وأنه يلتزم بنجاح كل فرد في المنظمة في تحقيق هذه الرؤية.

٢- التعليم الإلكتروني:

إن التغير السريع الحاصل في العالم يوجب إضافة متطلبات أساسية، ضمن السمات المهنة للقائد، كونها ذات ارتباط وثيق بالتطورات وكسر الحواجز بين الدول جعل من الضروري للجميع الاشتراك في كثير من جوانب الحياة، مثل التعليم الحديث واعتماد تقنيات الحاسب الآلي ومنها ما يلي: (التعليم عن بعد، التعليم الذاتي، والتعليم المفتوح).

التعلّم عن بعد:

هذا النوع من التعليم يعتمد على التقنيات الحديثة من وسائط ووسائل متعددة كالبريد، بنوعيه العادي والإلكتروني والهاتف، والمذياع، والتلفاز، والأقمار الصناعية والحاسوب. فأصبح التقدم التقني الذي تحقق في وسائل الاتصال هو الجهاز التعليمي البديل عن الجهاز التقليدي. وتشير روزه (١٤٢٠هـ) أن التعليم عن بُعد يجعل نظام التعليم عملية مستمرة ومتطورة متغيرة لتلائم روح العصر الديناميكي، أما التعليم التقليدي ينتهي بانتهاء الفترة الزمنية المحددة ودون الاهتمام باستمرارية التعليم وتنمية المواهب والقدرات. (الغامدي، ١٤٢٣هـ:٢٠٣)

والتعليم عن بُعد يحتاج إلى نوع خاص من التفكير؛ لمساعدة المتعلم في الحصول على المعلومة من مصادر مختلفة.

التعليم الذاتي:

أصبح الإنسان اليوم يجد المعرفة محيطة به من كل جانب، يصل إليها عن طريق التقنيات الحديثة المتاحة، وتري الباحثة أن من الوسائل التي تعزز التعليم الذاتي

* **الحوار والمناظرة:** فالحوار الهادف والمناظرة وسيلة فعّالة في التعليم والتعلُّم.

* **الحاسبات وشبكات الاتصال**: فمن الحاسبات إلى القنوات الفضائية الموجهة إلى التعليم والإذاعة والتلفاز وشبكة الإنترنت.

التعليم المفتوح:

هو التعليم الذي تقوم به المؤسسات التعليمية بفتح التعلّم لكل الناس من جميع فئاهم، والصلة بين التعلم المفتوح عن بعد – كما يشير إلى ذلك (الغامدي ١٤٢٣هـ: ٢١٠)- أها تتعلّق بتحسين فرص الالتحاق والتركيز على المتعلم. عادةً ما يتضمن التعلّم المفتوح عن بعد، فليست كل نظم التعلّم عن بعد مفتوحة، إنَّ برامج التعلم عن بُعد تتضمَّن درجة من الانفتاح تتعلق بحرية المكان والوقت وسرعة التعلم.

وتجد الباحثة أنَّ هذه المتغيرات والمتطلبات العديدة كلها عوامل تضغط على القيادات التربوية من أجل مزيد من الفعالية والاستحداث والتجديد؛ لمجاراة هذه التغيُّرات السريعة التي يريد الإسلام توفُّرها في القائد؛ لذا فهي تحتاج إلى تكوين مهارات تتناسب مع تطورات تقنيات الحديثة، أو تكيف المهارات الموجودة لتتناسب مع هذه التطورات وهي بحاجة إلى المزيد من الاهتمام بالتفكير الإبداعي والتعليم الذاتي والقيم الإنسانية وكيفية التعامل مع الآخرين ومهارات الاتصال واللغات والقدرة على الربط والاختيار، والتطور في مجال الكمبيوتر يتطلب مُبرمجاً جيداً، قادراً على التعامل مع الكمبيوتر ولديه معلومات إعادة تصنيفها (الشهراني، ١٤٢١هـ:٥٣). ومع هذا كله تحتاج القيادات التربوية إلى الحفاظ على الثقافة وتعزيز الهوية الوطنية؛ لذا نجد القيادات التربوية محاطة بالضغوط في كل الجوانب.

*** رؤية إسلامية لتعامل القيادات التربوية النسائية مع ضغوط العمل:**

والباحثة تؤكد من خلال سياق الأدبيات السابقة بضرورة التمسك بالتعاليم الإسلامية التي ترفض أن نسلِّم رقابنا إلى الجزَّار، بل يجب أن نأخذ بالأسباب للمواجهة ونأخذ ما يفيدنا، ونترك ما يضرنا. ولا تدعي الباحثة بالقدرة على إيجاد حلول سحرية لظاهرة عجز عنها جهابذة الفكر في العالم الحالي، ولكن تحاول في هذه الدراسة أن تقدم رؤية علمية واقعية على ما يجب أن تقوم به القيادات التربوية النسائية المسلمة حيال ذلك، ولا تدعي أنها رؤية شاملة لهذه القضية المتشعبة والمعقدة، بل هي محاولة وضع رؤية إسلامية مستقبلية لكيفية تعامل القيادات التربوية مع المصادر الخارجية للضغوط كالعولمة والتقنيات الحديثة، بالإضافة إلى المصادر الداخلية للضغوط.

قال الله تعالى: ﴿وَنَزَّلْنَا عَلَيْكَ الكِتَابَ تِبْيَاناً لِّكُلِّ شَيْءٍ وَهُدًى وَرَحْمَةً وَبُشْرَى لِلْمُسْلِمِينَ﴾ [النحل: ٨٩].

رُوي عن على بن أبي طالب – رضي الله عنه – قال: سمعت رسول الله – صلى الله عليه وسلم – يقول: "...ألا أنها ستكون فتن. فقلت: ما المخرج منها يا رسول الله؟ قال: كتاب الله، فيه نبأ ما قبلكم، وخبر ما بعدكم، وحكم ما بينكم، وهو الفصل ليس بالهزل، من تركه من جبَّار قصمه الله، ومن ابتغى الهدى في غيره أضلَّه الله، وهو حبل الله المتين، وهو الذكر الحكيم، وهو الصراط المستقيم" [جزء من حديث رواه الترمذي أشار إليه القرطبي في تفسيره، مجلد ١، ص٥].

ولنقف وقفة مع قوله تعالى: ﴿وَإِن تُطِعْ أَكْثَرَ مَن فِي الأَرْضِ يُضِلُّوكَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ إِن يَتَّبِعُونَ إِلاَّ الظَّنَّ وَإِنْ هُمْ إِلاَّ يَخْرُصُونَ﴾ [سورة الأنعام: ١١٦]. إنَّ هذه الآية تزوِّدنا بنظم الإنذار المبكر.

وفي ذلك يقول أبو صقر: (٢٠٠١م): "إن الواقع العربي قد يكون أسوأ مما ذُكر...ولكنه إذا لم يتم عمل شيء، وكل من موقعه ومركزه، فنحن من دعاة خيار أن لا يعمل شيئاً، ولسنا محل مسؤوليته وثقته، وبالتالي لسنا بقادة وغير مؤهلين لرعاية الرعيّة

ونكون قد أعرضنا عن حديث الرسول – صلى الله عليه وسلم- : "كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته". (ص١٨٣).

فالمسألة حياة أو موت، إذا بقي الحال على ما هو عليه، فنحن أموات غير أحياء.. ونحن خراج التاريخ.. لنترك البكاء على الماضي والمجد والحضارة التي كانت ولننظر إلى المستقبل؛ لنخطط وننفّذ بدقة ونحلّل ونقيس الإنجاز والأداء بموضوعية وبمعايير ليست معايير أوربية ولا أمريكية، بل معايير وقوانين إسلامية.

مما سبق تؤكِّد الباحثة على وجود ضغوط تنبعث من ثقافة الغرب بجوانبه الفكرية والمادية المتضمنة نظمه وتقنيته ووسائله، تعمل من كل صوب على احتواء ثقافتنا الخاصة.

لذا من الضروري – كما تقول الملقي (١٤١٥هـ)-: "من العودة إلى الرؤيا السليمة والمنطق العملي الصحيح المرتبط بالأفكار البانية في علومنا الإنسانية، وفي طريقة استخدامنا لأشيائنا، وذلك من أجل استعادة دورنا الحضاري، وإشادة كياننا الثقافي الإسلامي، في ضوء رؤية شاملة لماضينا وحاضرنا... رؤية متوازنة بين جوانب أمورنا وذلك لكي نحتل دورنا في ركب الحضارة والتقدم الحاليين. (ص١٣).

فالتحدي يحتاج إلى تسليح أمتنا الإسلامية بثقافة تكون عناصرها الفكرية قوية. ولنتأمل رسولنا وقدوتنا كيف تعامل مع المشركين من أسرى بدر. يوضح ذلك المباركفوري (١٤٠٦هـ) "بأنه أخذ منهم الفداء، وكان الفداء من أربعة آلاف درهم إلى ثلاثة آلاف درهم إلى ألف درهم، وكان أهل مكة يكتبون، وأهل المدينة لا يكتبون فمن لم يكن عنده فداء، دفع إليه عشرة غلمان من غلمان المدينة يعلمهم، فإذا حذقوا فهو فداء" (ص٢٥٦) فلنتعلم من هذا التعامل، وكيفية الاستفادة من المشركين من منطلق القوة، وليس من منطلق الضعف والتبعية. ومن الأمور التي على القيادات النسائية التربوية التحلي بها من خلال استنتاج الباحثة مما سبق ما يلي:

*** العقيدة:**

لتكن القيادات التربوية النسائية قادرة على مواجهة مصادر ضغوط العمل التي تحتاج إلى تعبئة الطاقات؛ لذا عليها أن تمتلك روح الرعيل الأول" جيل القرآن " بالتمسك والعمل بالقرآن الكريم والسنة النبوية.

قال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُوْلِي الأَمْرِ مِنكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلاً﴾ [النساء: ٥٩].

إن نور العقيدة يُرِي القيادات التربوية النسائية كل أمر بنظام الشرع، ويزنُون كل ما يسمعونه بميزانه، ولا يردِّدون أفكار ونظريات الغرب إلا وهي معانيها مدركة و مغزاها يفهم في ضوء عرضه على القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة.

كما تؤكد أدبيات الدراسة ضرورة عودة القيادات التربوية النسائية إلى عالم الإسلام؛ لأن فيها المخرج، وصولاً إلى بر الأمان، ونحن في القرن الحادي والعشرين الذي هو قرننا.

إنَّ حضارة الإسلام لا يمكن تحويلها واحتواءها ببساطة، كونها سماوية، وهذا بخلاف الحضارات الأخرى التي مهما عظمت إلا أن تكون، تجد هناك هشاشة في ببعض جوانب كونها حضارة وضعية. ويزيد خفاجي (١٤٢٢هـ) إلى أن الحضارة الإسلامية تقوم على أساس قوي في الدين والعقيدة والتوحيد والإيمان... أما حضارة الغرب مادة بلا روح، وأهواء بل عقيدة، وهي تقف كل لحظة أمام أبواب الفناء... لذا فخضوع العربي المسلم لحضارة الغرب بوقوعه تحت سيطرتها مما جعله يواجه معضلات ومشكلات هائلة وخطيرة كيف يتفاعل معها في علاقاته الداخلية والخارجية(ص٢٣).

فلتأخذ القيادات التربوية النسائية من الغرب ثمار ابتكاراتها واستغلال خيراتها لصالح الإنسان، أما في العقائد والتقاليد والأعراف الغربية والربا والأخلاق المذمومة

والإباحية والإلحاد فعليها أن تحذر منها أشد الحذر؛ لأنها من خصال الجاهلية، فقد قال تعالى: ﴿وَإِذَا خَاطَبَهُمُ الجَاهِلُونَ قَالُوا سَلاماً﴾ [الفرقان : ٦٣].

- **هوية الأمة:**

تعتز كل أمة بهويتها التي تعتبر بمثابة شخصيتها المعنوية، كما يعتز المرء بنفسه والقيادات التربوية النسائية عليها أن تبذل جهدها في المحافظة على هويتها، " كما يبذل قائد المعركة جهده في رفع راية دولته. فإذا ما سقطت تلك الراية، انهارت معنويات الجند، فهي علامة لانهزام الجيش. كذلك هوية الأمة بمثابة راية مرفوعة بين الأمم تحافظ على بقائها عالية مرفوعة، يلتف حولها أفراد المجتمع" (التويم، ١٤١٧هـ:٢٦٢).

لقد حثَّ الإسلام على المحافظة على تلك الهوية، وفي ذلك يقول الرسول –صلى الله عليه وسلم–: (من تشَّبه بقوم فهو منهم) (أخرجه أبو داود عن ابن عمر من كتاب اللباس، جـ٤، ص٤٤ حديث رقم ٤٠٣١).

وهذا يوجب على القيادات التربوية النسائية الالتزام بعنصر الإرادة والفاعلية لأنها من شروط التحدي لسلبيات مصادر وضغوط العمل. ذلك لا يكون إلا بالالتزام بالهوية الإسلامية وعدم فقدان الثقة بقدرة الإنسان المسلم.

ويوضَّح ذلك إسماعيل (٢٠٠١م) في أن الأزمة الحقيقة لامتنا الإسلامية هي انعدام الوعي بذاوتنا، أزمة **فقدان الثقة بقدرتنا على الفعل. وأسوأ ما يمكن أن يصيب الأمة هو فقدان الثقة بنفسها وبإمكانياتها وبقدراتها على الفعل، والمشاركة الإيجابية في صنع الأحداث، وتجاوز المحن والأزمات.** فبعنصر الإرادة والفاعلية كان الرسول – صلى الله عليه وسلم– على رأس صانعي التاريخ في العصور القديمة والحديثة. ويقول: ابن القيم –رحمة الله– "ليس الرجل الذي يستسلم للقدر، بل الذي يحارب القدر بقدر أحب إلى الله".

وقال الشاعر:

مـــا نَيْـــل المطالـــب بـــالتمنّي ولكـــن تُؤخـــذ الـــدنيا غِلابـــا

ومن هذا المنطلق تجد الدراسة أن التحدي يواجه الأمة هو تحدٍّ داخلي ينطلق من كيفية تعامل الإنسان مع ذاته وقواه ومصادره الروحية والبشرية والمادية، فلابد من تغيرُّ الأفكار والقناعات والممارسات السائدة، وأن تقوم القيادات التربوية النسائية بإعادة بناء فاعليتها كقيادة مسلمة معاصرة صالحة لنفسها وصالحة لغيرها، قـادرة علـى الـتغير والمواجه قال تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ لاَ يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ﴾ [الرعد: ١١].

إنَّ الأمة الإسلامية تمتلك ثقافة قوية تؤهلها للمشاركة في عولمة الثقافة دون تردد إذا ما هيئت لها الاستعدادات العلمية والفنية والبشرية، التي تجعلها تنتقل الأمة الإسلامية من حال المتلقي فقط للعولمة الوافدة، إلى حال المرسل المشارك في عولمة الثقافة، إيمانًا من الأمة بأن ثقافتها في ثقافة الإسلام ودينها خاتم الأديان، قال تعالى:﴿الْيَوْمَ أَكْمَلْـتُ لَكُـمْ دِينَكُمْ وَأَتْمَمْتُ عَلَيْكُمْ نِعْمَتِي وَرَضِيتُ لَكُمُ الإِسْلاَمَ دِيناً﴾[المائدة:٣].

ويشير السفاني (٢٠٠٠م) إلى: أن العولمة لن تستطيع أن تقضي على مفهوم الأمة أو الدولة الإسلامية، بل أنها لا تستطيع أن تقضي على مقوّمات الخـير وثوابـت الفطرة عند كثير من الأمم إذا تمسك الناس بما عندهم من الخير وإن كانوا كفارًا فالثقافة الإسلامية مصدرها الوحي وقاعدتها الإسلام. فهل زالت وزال مصـدرها؟ لأنها لم تستطيع أن تواجه خصومها سياسياً وعسكرياً في بعض فترات التاريخ، ومع ذلك بقيت الثقافة الإسلامية، وبقي مصدرها، ومازالت قائمة. (ص٢٥)

وأن أخطر ما يُخاف على المسلمين أن ينخدعوا بالمظاهر التي يغطي بها الأعـداء مكرهم وخططهم. فالحرص الشديد أن يبقى نظامنا التربوي مستقلاً استقلالاً تاماً عـن الغرب، نابعاً من ديننا، مصطبغاً بهويتنا. ويؤكد إبراهيم (١٩٩٩م) ذلك بقوله " يـرى باحثون أن العولمة لا تهدد الهوية أو الهويات الثقافية الغناء أو التذويب، بل تعيد تشكيلها أو حتى تطويرها للتكيُّف مع الحاضر".(ص١٠٤)

*** العقل:**

لقد وهب الله الإنسان العقل؛ ليمكنه من التمييز بين الحق والضلال، فإذا ما أهمل الإنسان تلك الأداة، فإنها تضعف، ومنَ ثَمَّ تفقد أهميتها في مساعدة الإنسان على التمييز بين الحق والباطل، فيتبع الناس ويقلدهم دون معرفة وجهتهم. قال تعالى:﴿ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمُ الآيَاتِ لَعَلَّكُمْ تَتَفَكَّرُونَ﴾ [البقرة:٢١٩]. وقال سبحانه وتعالى:﴿وَعَسَى أَن تَكْرَهُوا شَيْئاً وَهُوَ خَيْرٌ لَّكُمْ وَعَسَى أَن تُحِبُّوا شَيْئاً وَهُوَ شَرٌّ لَّكُمْ﴾ [البقرة:٢١٦]. وعن أبي بكر الصديق – رضي الله عنه– قال: "من وضع الحكمة في غير أهلها فقد ظلمها، ومن منعها عن أهلها فقد ظلم". (البرعي، وعابدين، ١٩٧٨م:٣٧)

فمثلاً العلاقة مع العولمة تحتاج لإعادة نظر من خلال معرفتنا بها كظاهرة شاملة ثم التعامل معها ككل، وهذا لا يعني القبول غير النقدي بها، ولكن لابد من استخدام العقل في فهم ما يدور، فالمسلمون في هذا الوقت وأمام هذا التحدي الاستراتيجي الكبير بحاجة إلى مناعة فكرية وعقلية، فلابد من الاحتياط. قال تعالى: ﴿أَفَمَن يَمْشِي مُكِباً عَلَى وَجْهِهِ أَهْدَى أَمَّن يَمْشِي سَوِياً عَلَى صِرَاطٍ مُّسْتَقِيمٍ﴾ [الملك : ٢٢].

فالتركيز ليس فقط هنا على ماذا قال الإسلام، ولكن ماذا فعل المسلمون؟ ماذا تفعل القيادات التربوية المسلمة؟ ويدخل في سلوكهن طريقة التفكير في الدين نفسه.

إنَّ إبراهيم(٢) (١٩٩٩م) يوضح أن العولمة لدى المسلمين هي مشروع غربي للهيمنة، ومن هذا المنظور يتم تحليل وفهم العولمة، ومنَ ثَمَّ التعامل معها، وبالتالي فإن النظرة للعولمة هي امتداد للبحث عن كيفية التعامل مع الغرب.

كما أن التحديات التي حاول الفكر الإسلامي الرد عليها، وأهمها أنَّ الغرب لم يتقدم إلا حين تخلَّص من سلطان الدين على العقل، وحكم العقل في كل أمور حياته والتي منها (ص١١١–١١٢):–

– موقف الإسلام من قضية المرأة وتعُّدد الزوجات.

- رفض الإسلام للقومية والوطنية بسبب عالميته.
- اتّهام الإسلام برفض الديمقراطية.

عليه كان من الضروري على القيادات التربوية النسائية التسليح بأدوات فكرية تواكب مُتغيَّرات العالم مما يجعلها جزءاً من الحاضر وقضاياه والمستقبل وخباياه، هذا ويوضح العقاد (ب ت) خصائص العقل وهي:

أ- الإدراك التي يناط إليه الفهم والتصوُّر.

ب- التأمُّل فيما يدركه.

جـ- ومن أهم الخصائص الرشد.

من هنا يجب إدراك أن التعامل مع العولمة يقتضي الإدراك التام للعولمة والتأمُّل فيما أدرك بالتالي الرشد في التعامل. قال الله تعالى: ﴿قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الأَعْمَى وَالْبَصِيرُ أَفَلاَ تَتَفَكَّرُونَ﴾[الأنعام :٥٠]

أساليب التعامل ضغوط العمل هناك نهج للتعامل مع المصادر الخارجية لضغوط المجالات التالية في (الاستيعاب، التملك، الخصوصية، والمواجهة)

ويعنى **الاستيعاب**: إنكار وجود خلاف جوهري بين الإسلام والمفهوم الدولي عن حقوق الإنسان، وهذا تفسير أكثر اندماجًا في العولمة.

أما **التملُّك**: يعني أنَّ الدول تحترم حقوق الإنسان أكثر من المجتمعات الأخرى.

والخصوصية: تعني أن هناك خصوصية للمجتمعات الإسلامية ثقافياً وتاريخياً، فهي مختلفة عن المجتمعات الأخرى. لذلك ليس من المنطلق الواقعة أن نطبق عليها ما يصلح لمجتمعات أخرى. وقال تعالى: ﴿قُل لاَّ يَسْتَوِي الْخَبِيثُ وَالطَّيِّبُ وَلَوْ أَعْجَبَكَ كَثْرَةُ الْخَبِيثِ فَاتَّقُوا اللَّهَ يَا أُوْلِي الأَلْبَابِ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ﴾ [المائدة:١٠٠]

فالاختيار هو المواجهة: وليس الخصوصية لأن قضية الخصوصية تأخذ في كثير من الأحيان حيلة أو مناورة يقصد بها الالتزام بمبادئ قد تؤدي إلى إضعاف السلطة الدينية والسياسية.

والمسلمون قادرون على أن يواجهوا مواصلة سير العالم مستقبلاً؛ حيث يقول المسيري إنه "على المستوى الثقافي نجد أن الهيمنة الغربية الثقافية بدأت في التراجع والنموذج الغربي لم يعد جذاباً، لا بشخصيته الرأسمالية ولا بشخصيته الاشتراكية بمعنى أن الاحتراق الداخلي لهذه الحضارة قد حدث، فالنظام الاشتراكي قد انهار والنظام الرأسمالي أصبح في أزمة" (إبراهيم[٢]، ١٩٩٩م:١١٧).

قال تعالى: ﴿فَأَتَاهُمُ اللَّهُ مِنْ حَيْثُ لَمْ يَحْتَسِبُوا وَقَذَفَ فِي قُلُوبِهِمُ الرُّعْبَ يُخْرِبُونَ بُيُوتَهُم بِأَيْدِيهِمْ وَأَيْدِي الْمُؤْمِنِينَ فَاعْتَبِرُوا يَا أُولِي الأَبْصَارِ﴾ [الحشر: ٢].

إن الموقف يحتاج إلى ما يقوله إبراهيم[٢] (١٩٩٩م)، في إحياء الحياة "بسلوك حسابي عقلي: إدراكي، تأملي، رشيد تجاه الاحتمالات المفتوحة للفعل الإيجابي والسلبي الذي يواجهنا عالميًا وكأفراد، بطريقة مستمرة في وجودنا الاجتماعي المعاصر" (ص ١٠٦).

فالإسلام دعوة للفكر في الحاضر والمستقبل. فعلى القيادات أن تحمل مهمة استشراف المستقبل الذي يجعلنا كمسلمين أكثر توجهاً نحو المستقبل: عليه فلابد من أن تكون طريقة التعامل، - كما يقول إسماعيل (٢٠٠١م)-: مع الآخر أكثر موضوعية وعقلانية وأن نميِّز بين ما هو إنساني عام، وما هو خصوصية أنجبتها رحم ظروف التطوُّر التاريخي الاقتصادي والاجتماعي الذي عرفته المجتمعات الأخرى.

فمن الضروري أن نقف مع الحضارة الغربية موقفاً صحيحاً وصريحاً، فلنأخذ من الغرب النافع المفيد، دون أن نضحي بديننا وقيمنا، ومن غير أن نفرِّط قيْد أنملة في مبادئنا وثوابتنا. ولنحذر كلّ الحَذَر أنْ نكون مثل المنخل؛ يحفظ الغثّ، ويفرط في الثمين النافع.

وقد قال رسول الله – صلى الله عليه وسلم –: "المؤمن القوي خير وأحـــبّ إلى الله من المؤمن الضعيف، وفي كل خير، احرص على ما ينفعك واستعن بالله ولا تعجز..." (رواه مسلم، جزء ٤، ص٢٠٥٢، رقم (٢٦٦٤) في القدر باب الأمر بالقوة وترك العجز. وقال أيضاً صلى الله عليـــه وسلم: "الحكمة ضالة المؤمن، فحيث وجدها فهو أحق بها" (الترمذي، جزء ٥ ص:٥١، رقم ٢٦٨٧).

ويذكر العقاد (ب ت) أن من مزايا القرآن الكثيرة مزية واضحة، يقـــل فيهـــا الخلاف بين المسلمين وغير المسلمين، تلك المزية هي التنويه بالعقل والتعديل عليه في أمر العقيدة والتبعية والتكليف، حيث يدعو الإسلام الإنسان بأنه يجب عليه أن يفتح عينيـــه ولا ينقاد مغمض العينْين، فكأنه يقول له يحق لك أن تنظر في شأنك، بل في أكثر من شأن من شئون حياتك... ويؤيد ذلك التويم (١٤١١هـــ) بقوله: "المقلّد الأعمى لا يسأل عن الحجة، وإنما مقلّد بدافع الشعور بالنقص، وعدم الثقة في العقل، فكأنّ من قلده أتمّ منهم عقلاً ونفساً، إنه كالطفل الذي يقلد والديه، ولكن الطفل إذا نضج عقله يستقلُّ عـــن والديْه". (ص٢٢٦)

*** العلم والعمل:**

للعلم أهميته في البناء الإسلامي، نجد أن الله لم يأمر نبيه في القرآن الكريم بطلـــب الزيادة في شيءٍ إلا في العلم، قال تعالى مخاطباً الرسول الكريم –صـــلوات الله عليـــه–: ﴿وَقُل رَّبِّ زِدْنِي عِلْماً﴾ [طه: ١١٤]، وكذلك قوله تعالى: ﴿ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لاَ يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُوْلُوا الأَلْبَابِ﴾ [الزمر: ٩].

ويشرح هاشم (١٤١٧هـــ) أثر العلم في الشخصية الإسلامية بأنها تنير الفكـــر وتمضي بالإنسان في حياته ثابت الخطى، مترسماً معالم الحق، متجاوباً مع أصـــداء الحيـــاة وأهدافها النبيلة أخذاً وعطاءً، داعياً إلى الرشد والإصلاح، أو مكتشفاً لأسرار الطبيعيـــة والكون إلى غير ذلك من مجالات التقدم الحضاري.. والعلم هو الذي يوجِّه الإنســـان، فبدون العلم تُطْمَس معالم الخير وتتعثّر خُطى الحياة.

كما يصف التويم (١٤١١هـ) الجهل أنه من أهم عوامل نشوء التبعية الفكرية والإنسان تابع إمّا للحق أو للباطل، فما بعد الحق إلا الضلال، ولهذا بعث الله الرسل إلى الناس، ليبينوا لهم طريق الرشد (الطريق المستقيم). (ص٣١١)

لذا فإن القيادات التربوية النسائية مطالبة ببثِّ التوعية الرشيدة لمجتمعها (طالبات موظفات)؛ حتى يتفهمْن الأوضاع المحيطة بهن، وهذا لا يعني فصل الدنيا عن الآخرة(الدين)؛ لأن الدنيا مزرعة الآخرة. والإسلام دين عمل بقدر ما هو دين علم وإيمان، وقد علّمنا القرآن الكريم أن نقول: ﴿رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ﴾ [البقرة:٢٠١].

ويقول جل من قائل:﴿وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الآخِرَةَ وَلاَ تَنسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ﴾[القصص: ٧٧].

وهنا لا تستطيع القيادات التربوية النسائية مواجهة ضغوط العمل المحيطة إلا إذا كان لديها علم ومعرفة بالكتاب والسنة، فالمسلم الذي يفقه الدين يقهر العصر. ويجب أن يتْبع العلم عملٌ، فالعمل في ذاته مطلوب من المسلمين، وبالتالي القيادات التربوية النسائية مأموره بالقيام به قال رسول الله – صلى الله عليه وسلم– "لو تعلّقت همة أحدكم بالثريا لنالها" (برعي، وعابدين، ١٤٠٨هـ:١٢٦). فالعلم لابد أن يتبعه عمل فعال."فالكائنات البشرية تمثل اللاعبين الأساسيين فإذا لم يتم إصلاح هذه الكائنات، فلا يمكن لشيء أن يؤدي عمله، سواء كان ذلك هو اليد الخفية أو اليد المرئية" (إسماعيل ٢٠٠١م: ٢٥٧). والإصلاح يكون دوماً وأبداً بالعلم.

كما يضيف إسماعيل (٢٠٠١م) أن " المقياس الأساسي لتقدُّم الشعوب هو التقدُّم العلمي والمعرفي الذي أصبح كمقياس "ريختر" الخاص بقياس الهزات الأرضية، ولا غرابة في ذلك؛ لأن الاقتصاد الذكي الجديد يتطلب عمالاً هم أيضاً أذكياء".(ص٢٦٢)

والمقصود بالعلم الشرعي والعلم الدينوي هنا هو أنه بالعلم تتحقق المصلحة، فعن طريق العلم يمكن تقديم الشيء المراد أخذه واقتباسه في الغرب من ناحية نفعه، وأنه لا

يُعارض القرآن والسنة، ولكنْ لا مصلحة للمسلمين فيه، فيصبح ضاراً من حيث أنه أخذ علمًا نافعًا. "إذ إن الأخذ بالعلم في الإسلام مرتبط بمنفعته". (التويم، ١٤١١هـ:٢١٧)

لقد تعوَّذ الرسول – صلى الله عليه وسلم– من العلم الذي لا ينفع، فروى مسلم عن زيد بن أرقم –رضي الله عنه– أن النبي –صلى الله عليه وسلم– كان يقول: "اللهم إني أعوذ بك من علم لا ينفع، ومن قلب لا يخشع، ومن نفس لا تشبع، ومن دعوة لا يُستجاب لها" (مسلم، كتاب الذكر والدعاء، ج ٤، ص٢٨٨، حديث رقم ٢٧٢٢).

إن للمصلحة ضوابط وأنواع، بيَّنها الفقهاء، فذكر البرديسي أنواعها الثلاثة، وهي كما أوردها. (التويم،١٤١١هـ).

١- مصالح مفيدة وهي – مصالح ضرورية – مصالح خاصة– مصالح تحسينية.

٢- مصالح ملقاة.

٣- مصالح مرسلة.

وبالعلم الواعي نستطيع أخذ العلم النافع وترك ما لا ينفع المسلمين أو يضرهم وبالتالي تستطيع القيادات النسائية التعامل مع ضغوط العمل بقدرتها على التكيف بطريقة خلاقة، وليس مجرد ردّ فعل مع البيئة التي تعيش فيها، فكلما زاد علم الإنسان ومعرفته قلت هيمنة وسيطرة الآخرين عليه. وقد يقودنا ذلك إلى فلسفة القوة والتفوُّق التي لا تكون إلاّ بالعلم.

وفي هذا يقول تعالى: ﴿وَلَيَنصُرَنَّ اللَّهُ مَن يَنصُرُهُ إِنَّ اللَّهَ لَقَوِيٌّ عَزِيزٌ الَّذِينَ إِن مَّكَّنَّاهُمْ فِي الأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا عَنِ الْمُنكَرِ وَلِلَّهِ عَاقِبَةُ الأُمُورِ﴾ [الحج: ٤٠-٤١].

وهناك أمور عديدة على القيادات التربوية النسائية التحلّي بها، ابتداءً من تربية النفوس والتعامل مع الآخرين، إلى أمور عديدة، ثم التزامها بالتعاليم الإسلامية تخفِّف

التوتر والقلق، وتبعد عن المرض؛ لمواجهة ضغوط العمل بسبب عولمة السلوك العملي ضغوط العولمة والتقنيات الحديثة على سبيل المثال.

إنه عندما خلق الله تعالى النفس البشرية "خلق معها قوة الاستعداد لفعل الخير أو الشر، وجعل الإنسان قادراً على استعمال هذا الجهاز الذي أودعه فيه، دون أن يكون مسيَّراً لطرق ما، بل له تمام الاختيار في اختيار المنهج". (البلالي، ١٤١٨هـ:٩).

فقد قال تعالى: ﴿وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا﴾ [الشمس: ٧-٨] وتتعدد الصفات المضادة في النفس الواحدة، والمطلوب شرعاً هو أن يربي المسلم نفسه على الصفات الحميدة من خلال التحلي بالصفات التالية:

- الشعور بالطمأنينة: يقول تعالى:﴿يَا أَيَّتُهَا النَّفْسُ الْمُطْمَئِنَّةُ ارْجِعِي إِلَى رَبِّكِ رَاضِيَةً مَّرْضِيَّةً فَادْخُلِي فِي عِبَادِي وَادْخُلِي جَنَّتِي﴾ [الفجر: ٢٧-٣٠] فلا تؤثر فيها رياح الفتنة وزينة الدنيا وشدة البلاء وتسويل الشيطان، فإنها تهزأ بذلك كله بطمأنينة المؤمن المُوقنِ بقدر الله تعالى والمستقيم لأرادته.
- التخلص من الازدواجية في السلوك: قال تعالى: ﴿وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا﴾[الشمس: ٧-٨] الإنسان قادر على إن يعمل الخير أو الشر، أن هذه النفس قابلة للتغيرُّ من ناحية الخير والشر بمقدار ما يعمل من جهد لتغييرها. فهناك تغيير للأحسن أو الأسوء. وهنا تأتي قدرةُ الإنسان واهتمامه بالتغيير، إذا كان للأحسن.
- القدرة على التكيُّف في أصعب المواقف: قال تعالى: ﴿لاَ يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْساً إِلاَّ وُسْعَهَا﴾ [البقرة:٢٨٦].
- ضبط النفس: وهو صمام لشخصية القيادات التربوية، فعندما تواجه معضلة في الحياة، لا تهدر قواه، وإذا نزلت بها نازلة لا تنهار أمام ضغوط العمل وسلبيات العولمة، قال رسول الله – صلى الله عليه وسلم-: "ليس الشديد بالصرعة، إنما الشديد الذي يملك نفسه عند الغضب" (رواه مسلم جزء ٤، ص٢٠١٤،

رقم ٢٦٠٩، ورواه البخاري جزء ٥، ص:٢٢٦٧، رقم ٥٧٦٣) وقال تعالى: ﴿وَعِبَادُ الرَّحْمَنِ الَّذِينَ يَمْشُونَ عَلَى الأَرْضِ هَوْناً وَإِذَا خَاطَبَهُمُ الجَاهِلُونَ قَالُوا سَلاماً ﴾[الفرقان: ٦٣].

- إن تنظيم الخالق لحياة الخلق يريح النفس البشرية، ويبعدها عن القلق والتوتُّر والتعب. قال تعالى: ﴿أَوَ لَمْ يَرَوْا إِلَى الطَّيْرِ فَوْقَهُمْ صَافَّاتٍ وَيَقْبِضْنَ مَا يُمْسِكُهُنَّ إِلاَّ الرَّحْمَنُ﴾ [الملك: ١٩].

كما قال تعالى:﴿أَلَمْ يَرَوْا إِلَى الطَّيْرِ مُسَخَّرَاتٍ فِي جَوِّ السَّمَاءِ مَا يُمْسِكُهُنَّ إِلاَّ اللَّهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يُؤْمِنُونَ﴾ [النحل: ٧٩] وهنا يظهر للقيادات التربوية القدرة على التدبير الإلهي، حيث نجد أن كافة الكائنات الحية لها نظام عجيب في نظام حياتها، وصدق الله إذ يقول:﴿وَمَا مِن دَابَّةٍ فِي الأَرْضِ وَلاَ طَائِرٍ يَطِيرُ بِجَنَاحَيْهِ إِلاَّ أُمَمٌ أَمْثَالُكُم﴾ [الأنعام: ٣٨].

- الإعداد والتدبُّر والتخطيط لمواجهة المستقبل، قال تعالى: ﴿وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الآخِرَةَ وَلاَ تَنسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا﴾ [القصص: ٧٧].

وبذلك ينبغي على كل مسلم والقائد منهم على وجه الخصوص الاعتماد على تقصى الحقائق والمعلومات والعلم بحقيقة الأمور قبل الشروع فيها قال تعالى: ﴿وَلاَ تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ﴾ [الإسراء: ٣٦].وقال تعالى: ﴿وَمَا يَتَّبِعُ أَكْثَرُهُمْ إِلاَّ ظَنّاً إِنَّ الظَّنَّ لاَ يُغْنِي مِنَ الحَقِّ شَيْئاً﴾ [يونس: ٣٦].

- التصرُّف في كافة الشؤون والمسائل المتعلقة بحياة الناس عن طريق التفاكُر والتفاهُم وتبادُل الآراء قال تعالى: ﴿وَلَوْلا دَفْعُ اللَّهِ النَّاسَ بَعْضَهُم بِبَعْضٍ لَّفَسَدَتِ الأَرْضُ وَلَكِنَّ اللَّهَ ذُو فَضْلٍ عَلَى العَالَمِينَ﴾ [البقرة: ٢٥٠].

- أسلوب التعامل: التعامل مع الآخرين، سواء رؤساء ومرؤوسين بأسلوب حسن واستخدام الرفق واللين لتصحّ المنظمة ويصلح العمل بها.

قال تعالى:﴿ وَأَنذِرْ عَشِيرَتَكَ الأَقْرَبِينَ وَاخْفِضْ جَنَاحَكَ لِمَنِ اتَّبَعَكَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ﴾ [الشعراء: ٢١٤].

وقال تعالى: ﴿ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الحَسَنَةِ وَجَادِلْهُم بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ﴾ [النحل: ١٢٥].

وقال تعالى﴿فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنتَ فَظاً غَلِيظَ القَلْبِ لانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ﴾ [آل عمران: ١٥٩].

وقال تعالى: ﴿وَاخْفِضْ جَنَاحَكَ لِمَنِ اتَّبَعَكَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ﴾ [الشعراء: ٢١٥]

- نَهْجُ الإسلامَ مبدأ التشاُور وتبادُل الرأي بين الرؤساء والمرؤوسين والتشاوُر مع أهل الرأي وأصحاب الحل والعقد، قال تعالى: ﴿فَاسْأَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِن كُنتُمْ لاَ تَعْلَمُونَ﴾ [النحل:٤٣].

قال تعالى:﴿ وَشَاوِرْهُمْ فِي الأَمْرِ﴾ [آل عمران:١٥٩].

- التضاُمن والتعاوُن؛ لأن في التسلط فُرقة وفي التشاوُر أُلفى.
- التعامُل في التنظيم بالعمل على رفع معنويات الأفراد؛ لإزاحة الضغوط عنهم قال تعالى:﴿ وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ المُنكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ﴾ [التوبة:٧١].
- الاهتمام بالعلاقات الإنسانية قال تعالى:﴿وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعاً وَلاَ تَفَرَّقُوا﴾ [الأنفال: ٤٦].
- تنظيم العلاقة بين القيادات والآخرين وتبادل الاحترام والتقدير؛ قال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لاَ يَسْخَرْ قَوْمٌ مِّن قَوْمٍ﴾ [الحجرات:١١].

فالكل مُسخَّرٌ لخدمة بعضهم بعضاً، وهناك تفاُوت في المواهب والقدرات والتفاُوت في الأعمال من حيث العلم والخبرات.

- توافُق المسؤوليات مع الصلاحيات. قال تعالى:﴿كُلُّ امْرِئٍ بِمَا كَسَبَ رَهِينٌ﴾[الطور:٢١].
- ربط السلطة بالمسئولية: قال تعالى: ﴿وَأَنِ احْكُم بَيْنَهُم بِمَا أَنزَلَ اللَّهُ﴾ [المائدة: ٤٩].
- البعد عن الوسوسة والتسويل أي تُزيِّن النفس لصاحبها فعل الخطأ، قال تعالى:﴿قَالَ فَمَا خَطْبُكَ يَا سَامِرِيُّ قَالَ بَصُرْتُ بِمَا لَمْ يَبْصُرُوا بِهِ فَقَبَضْتُ قَبْضَةً مِّنْ أَثَرِ الرَّسُولِ فَنَبَذْتُهَا وَكَذَلِكَ سَوَّلَتْ لِي نَفْسِي﴾ [طه: ٩٥-٩٦].

وقال تعالى:﴿بَلْ سَوَّلَتْ لَكُمْ أَنفُسُكُمْ أَمْراً فَصَبْرٌ جَمِيلٌ﴾ [يوسف: ١٨].

- للتخفيف من التوتُّر والقلق والتعب، فإنّ من علاجه الوضوء، قال رسول -الله صلى الله عليه وسلم-: "إن الغضب من الشيطان، وإن الشيطان خُلق من النار وإنما تُطفأ النار بالماء، فإذا غضب أحدكم فليتوضأ" (مسند الإمام أحمد بن حنبل جزء ٤، ص: ٢٢٦، رقم ١٨٠١٧).
- والدعوة إلى الرياضة؛ لتخفيف آثار ضغوط العمل على الفرد، والذي يجلب له الراحة والهدوء الجسدي والنفسي، فكان رسول الأمة -صلى الله عليه وسلم- يستبق عائشة – رضي الله عنها- بالرياضة؛ تقوية للجسم والعقل وترفيه عن النفس. فقالت عائشة: "فسابقته فسبقتُه على رحلي، فلما حملت اللحم سابقته، فسبقني، فقال: هذه بتلك السبقة" (سنن أبي داود جزء ٣، ص:٢٩، رقم ٢٥٧٨).
- الدعوة إلى العمل وأخذ الخبرة والتجربة؛ لأنها مهمة جدًا في حياة المسلم، قال تعالى: ﴿إِنَّ فِي ذَلِكَ لَعِبْرَةً لِأُوْلِي الْأَبْصَارِ﴾ [النور:٤٤] وقال تعالى: ﴿وَمَن كَانَ فِي هَذِهِ أَعْمَى فَهُوَ فِي الآخِرَةِ أَعْمَى﴾ [الإسراء:٧٢] وقال تعالى: ﴿فَاعْتَبِرُوا يَا أُولِي الْأَبْصَارِ﴾ [الحشر: ٢] وقال رسول الله -صلى الله

عليه وسلم- "لا يُلدغ المُؤمن من جُحر مرّتيْن" (رواه مسلم جزء ٤، ص:٢٢٩٥، رقم ٢٩٩٨، رواه البخاري جزء ٥،ص:٢٢٧١، رقم ٥٧٨٢).

- إدارة الوقت: هناك عناية إلهية بالوقت، وتتجلى خصائص الوقت في سرعة انقضائه وعدم عودته وقيمته، وكل هذه الخصائص مهمة للقيادات المسلمة وتساعدهم للتخفيف من الضغوط.

قال تعالى:﴿وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ خِلْفَةً لِّمَنْ أَرَادَ أَن يَذَّكَّرَ أَوْ أَرَادَ شُكُوراً﴾ [الفرقان :٦٢]. وقال رسول الله – صلى الله عليه وسلم-: "لا تزول قدم عبد مسلم يوم القيامة حتى يسأل عن خمس: عن عمره فيم أفناه؛ وعن شبابه فيم أبلاه؛ وعن ماله من أين اكتسبه وفيم أنفقه؛ وماذا عمل فيما علم" (رواه الترمذي، جزء ٤،ص٦١٢، رقم ٢٤١٦).

ولأهميته أقسم الله به قال: ﴿وَالْعَصْرِ إِنَّ الإِنسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلاَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ﴾ [العصر:١-٣]. وقال تعالى:﴿ فَذَرْهُمْ يَخُوضُوا وَيَلْعَبُوا حَتَّى يُلاقُوا يَوْمَهُمُ الَّذِي يُوعَدُونَ﴾ [المعارج:٤٢].

- الاهتمام بالعمل قال تعالى: ﴿وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾ [التوبة:١٠٥].

وقال تعالى: ﴿فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلاةُ فَانتَشِرُوا فِي الأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ﴾ [الجمعة: ١٠].

فالعمل والإنتاجية يتطلبان نظرة خاصة إلى إتقان العمل في أخلاقيات الأفراد العاملين، فنحن الآن محتاجون إلى إتقان العمل والإبداع فيه، والعلاقة بين العمل والإنتاجية والكفاية هي علاقة وثيقة وهامة.

ثانياً
الدراسات السابقة

ثانياً: الدراسات السابقة

يتناول هذا الجزء، الدراسات السابقة التي تعتبر مصدراً علمياً مهمًا للباحثة؛ لذا فقد حرصت على الاستفادة منها في تكوين تصور شامل عن موضوع الدراسة؛ ولذا قامت بتصنيف الدراسات السابقة، حسب موضوعاتها على النحو التالي:*

أولاً: الدراسات التي تناولت موضوع محور ضغوط العمل.

ثانياً: الدراسات التي تناولت موضوع محور المرأة والعمل.

ثالثاً: الدراسات التي تناولت موضوع محور السلوك.

رابعاً: الدراسات التي تناولت موضوع محور العولمة.

خامساً: الدراسات التي تناولت موضوع محور التقنيات الحديثة. *

أولاً: الدراسات التي تناولت موضوع ضغوط العمل:

١- دراسة السباعي (١٤٢٣هـ) بعنوان (ضغوط العمل مستوياتها ومصادرها واستراتيجيات إدارتها، لدى الإداريات والفنيات السعوديات العاملات في الجامعات السعودية)

من أهداف الدراسة: التعرُّف على واقع ضغوط العمل التي يتعرض لها أفراد عينة الدراسة.

- التعرُّف على أهم المصادر المسببة لضغوط العمل.

* على حد علم الباحثة لا توجد دراسة مماثلة للدارسة الحالية في جميع أهدافها سواء داخل المملكة أو خارجها، ولذا فقد تم تضمين الدارسة بدارسات عن كل محور من محاور الدارسة الحالية.

* تم ترتيب عرض دراسات كل محور بحسب تاريخ صدورها من الأحداث إلى الأقدم.

- التعرُّف على أهم الاستراتيجيات المستخدمة في إدارة ضغوط العمل ومواجهتها.

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، وتكون مجتمع الدراسة من الموظفات السعوديات العاملات بأقسام الطالبات بجامعة الملك سعود وجامعة الملك عبد العزيز وجامعة الملك فيصل، وبلغ المجموع الكلي لأفراد مجتمع الدراسة (٩٩٦) موظفة، وجرى اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات من أهم النتائج:

أن أهم المصادر المسببة لضغوط العمل لدى الموظفات ما يلي:

- محدودية فرص التطوير والترقي الوظيفي- عبء العمل- عدم المشاركة في اتخاذ القرارات ظروف بيئة العمل المادية- صراع الدور- غموض الدور.
- إنَّ الموظفات اللواتي مستواهن التعليمي أعلى، يشعرن بمستوى ضغط عمل أكثر.
- أهم الاستراتيجيات المستخدمة من قبل الموظفات من أفراد عينة الدراسة هي:
    - حرص الموظفة على تحديد أولويات عملها اليومي.
    - استشعار الموظفة الثقة في نفسها وبقدراتها في العمل.
    - محاولة الموظفة التحكّم في أي انفعال ينتابها.
    - تناسي الموظفة كل ما يقلقها بالتفكير فيما يجلب لها السرور.
    - مناقشة الموظفة مشكلات العمل مع زميلاتها وصديقاتها في العمل.

٢- دراسة العتيبي (١٤٢٠هـ)، بعنوان: (الضغوط الإدارية التي تواجه مديري مدارس التعليم العام، وأثرها على أدائهم من وجهة نظرهم بمدينة مكة المكرمة).

هدفت تلك الدراسة: إلى معرفة أبرز الضغوط الإدارية التي تواجه مجتمع الدراسة، الناتجة عن الجوانب التنظيمية والإنسانية والمادية، وكذلك التعرف على الأمراض الجسمية والأعراض النفسية الناتجة عن الضغوط، والتعرف على أبرز نوعية الآثار السلبية للضغوط الإدارية التي تواجه مجتمع الدراسة على أدائهم في العمل، وهدفت أيضاً على التعرف إلى أبرز المقترحات التي يرى مجتمع الدراسة أنها تحدّ من الضغوط الإدارية التي تواجههم.

استخدم الباحث المنهج الوصفي وقام بإعداد استبانة لجمع المعلومات بلغ مجتمع الدراسة عدد (٢١٧) مديرًا. واستخدم الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختيار أنوفا اختيار شيفيه، معامل ارتباط بيرسون، ومن أهم نتائج الدراسة:

يواجه مجتمع الدراسة ضغوط إدارية ناتجة عن الجوانب التنظيمية وضغوط ناتجة عن الجوانب المادية، واتضح أنّ مجتمع الدراسة يعاني من الأمراض الجسمية والأعراض النفسية مثل الصداع، ضعف النظر، الشعور بالإرهاق، الإحساس الحرج.

وأن أبرز نوعية الآثار السلبية الناتجة عن الضغوط الإدارية هي ضعف الرضا الوظيفي، ضعف القدرة على الابتكار، ضعف القدرة على التخطيط الهادف، ضعف القدرة على التركيز في العمل.

٣- دراسة مبيضين والحسين،(٢٠٠٠م)، بعنوان:(ضغوط العمل التي يواجهها موظفو الشؤون المالية في الإدارة المالية العامة الأردنية)، "دراسة ميدانية تحليلية".

هدفت الدراسة: إلى تحليل ضغوط العمل التي يتعرض لها موظفو الإدارة المالية العامة ومسبباتها، وركزت على تحديد مظاهر ضغوط العمل التي يواجهها موظفو الشؤون المالية أثناء إنجازهم أعمالهم، ومصادرها، وأسبابها، وتقديم اقتراحات لمعالجة ضغوط العمل؛ بهدف رفع كفاءة إدارة الشؤون المالية. وشملت الدراسة عينة تمثل (٢٤) وزارة مركزية حكومية واستخدم الباحثان استبانة وتم توزيع(١٥٠) استبانة وكانت أهم نتائجها ما يلي:

١- يواجه موظفو الشؤون المالية ضغوط عمل أكثر من تلك التي يواجهها غيرهم من الموظفين.

٢- يعاني العاملون في الشؤون المالية من توتر وقلق ناجم عن ضغوط العمل المرتبطة بالتنظيم وحجم العمل وطبيعة العمل وحجم المسؤولية وضعف حوافز العمل.

٣- إن من أهّم مسببات ضغوط العمل:

أ- جمود الإجراءات والتشريعات التي تحكم الشؤون المالية.

ب- العوامل السلوكية والاجتماعية.

٤- يوجد تبايُن في مستوى ضغط العمل تعزي لمتغيرات الجنس والمستوى الوظيفي والمؤهل العلمي والتخصص الأكاديمي وسنوات الخبرة العملية والعمر.

ومن توصيات الدراسة توفير المرونة في الإجراءات، وإدخال التقنيات الحديثة، وتدريب الموظفين على استخدامها بصورة فاعلة، وإعادة النظر في الرواتب لتتماشَي مع الارتفاع المضطرد في تكاليف المعيشة.

٤- دراسة الوائلي (١٤١٨هـ)، بعنوان: (مستويات ضغط العمل بين الممرضين القانونيين)، "دراسة مقارنة بين متشفيات وزارة الصحة والمستشفيات العامة".

تهدف الدراسة: إلى التعرُّف على مستويات ضغط العمل التي يتعرض لها الممرضون القانونيون، والتعرف على مستويات ضغط العمل، وعلاقتها بمتغيرات بيئة العمل في كل من مستشفيات وزارة الصحة والمستشفيات الخاصة.

وهدفت أيضاً إلى التعرف على مستويات ضغط العمل، وعلاقتها بمتغيِّرات البيئة الشخصية للمُمرِّض القانوني، وتشمل (العمر، الجنس، الحالة الاجتماعية التحصيل الأكاديمي، سنوات الخدمة...)

اعتمدت الدراسة: منهج المسح الميداني باستخدام استبانة، وقد بلغ عدد المرضين القانونيين الذي شملتهم العينة (٣١٠) ممرضاً قانونيًا أي بنسبة تمثيل (٩%) من مجتمع الدراسة، ومن أهم النتائج:

١- يوجد فرق في مستويات ضغط العمل التي يتعرض لها الممرضون القانونيون بين المستشفيات الخاصة ومستشفيات وزارة الصحة، حيث يشعر أفراد عينة المستشفيات الخاصة بمستوى أعلى من ضغط العمل تتعلق بمصادر ضغط التعامل مع البشر، بينما فيما يتعلق بمصادر التعامل مع الآلات والمعدات يشعر أفرد عينة مستشفيات الصحة بمستوى أعلى في ضغط العمل، بالمقارنة مع زملائهم في القطاع الخاص.

٢- وجود فروقات في إدراك مستويات ضغط العمل تتعزى إلى الجنس، حيث يشعر الذكور بمستوى أعلى من ضغط العمل بالمقارنة مع الإناث.

ومن التوصيات: الاهتمام بالتدريب بشكل يتناسب والتطورات التكنولوجية السريعة والكبيرة في مجال الأجهزة والمعدات الطبية من أجل الاستخدام الأمثل.

٥- دراسة أبو عيشة (١٤١٨هـ)، بعنوان: (مستوى التوتُّر النفسي ومصادره لدى المشرفين التربويين ومديري المدارس الحكومية في الضفة الغربية).

تهدف الدارسة: إلى تحديد أهم المتغيرات التي تؤثر في مصادر التوتر النفسي لدى كل المشرفين التربويين ومديري المدارس الحكومية، والذي يؤثر سلبياً على أدائهم.

وتهدف أيضاً إلى إطلاع المشرفين ومديري المدارس على أكثر مصادر التوتر النفسي فاعلية في التأثير على أدائهم وفاعليتهم.

وقامت الباحثة بإجراء دراسة ميدانية مقتصرة على المشرفين التربويين ومديري المدارس الحكومية الأساسية والثانوية في الضفة الغربية، عدد المشرفين ٩٥ مشرفًا تربويًا، و٩١٥ مديرًا واستخدمت الباحثة المنهج المسحي، واستخدمت اختبار "ت" **(T-test)** للمعالجة الإحصائية، وتوصلت إلى نتائج عديدة منها:

١- وجود مستوى عالٍ من التوتُّر لدى المشرفين ومديري المدارس.

٢- إنَّ المشرفين التربويين ومديري المدارس يعانون من نفس مصادر التوتر النفسي، وهي ضغط العمل، ضغط المدرسة، عبء الدور، أسلوب الإشراف أو الإدارة الدور، الرضا الوظيفي.

٣- أن متغير الجنس لا يؤثر على مصادر التوتر النفسي، فإنه يؤثر على الرضا الوظيفي كمصدر من مصادر التوتر النفسي ولصالح الإناث، حيث تبيّن أن الإناث يعانين من التوتُّر النفسي الناتج عدم الرضا الوظيفي أكثر مما يعانيه الذكور؛ وهذا لأنه على عاتق المشرفات متطلبات أسرية قد تتعارض مع طبيعة العمل مما يسبب تعارض في الأدوار.

ومن توصيات الباحثة تحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية بما يتناسب مع المستجدات على الساحة الفلسطينية، وتقديم مختلف الحوافز التي من شأنها تفعيل العلمية التعليمية.

٦- دراسة الزعبي (١٤١٧هـ)، بعنوان: (ضغوط العمل لدى المديرين في جهاز الخدمة المدنية في عمان الكبرى)، "دراسة ميدانية".

أهداف الدراسة ما يلي:

١- تعرُّف ضغوط العمل التي يتعرض لها المديرون في جهاز المدنية.

٢- تحديد عوامل ضغوط العمل ومسبباها.

٣- تحليل متغيِّرات ضغوط العمل التي يتعرض لها المديرون في جميع الأجهزة الحكومية، ومدى علاقتها ببعضها البعض.

٤- تحديد أساليب التعامل مع ضغوط العمل في هذه الأجهزة الحكومية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الميداني، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، ويتكوّن مجتمع الدراسة من جميع الوزارات والدوائر الرسمية التابعة لها والمؤسسات العامة الخاضعة لنظام الخدمة المدنية الأردني باستثناء وزارة الدفاع. تم إجراء الدراسة بأسلوب البحث المسح الشامل، وشملت المديرين للوزارات والدوائر، وقد بلغ عددهم ٥١٨ مديرًا.

واستخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية التالية وهي:

أسلوب تحليل الانحدار البسيط، أسلوب تحليل التباين الأحادي (R^2) والنسبة المئوية. ومن أهم نتائج الدراسة ما يلي:

١- ضغوط العمل ترجع إلى مجموعة من العوامل التنظيمية والاجتماعية والشخصية.

٢- تخلو التشريعات المنظمة للوظيفية العامة من سياسات أو أساليب يمكن اتباعها مباشراً وغير مباشر للتعامل مع ضغوط العمل ونتائجها.

هناك ارتباط وثيق ومتبادل بين مجموعة العوامل التنظيمية والعوامل الاجتماعية، فالإخلال بأخلاق الوظيفة العامة، كعدم العدالة في توافر فرص التقدم والنمو الوظيفي يكون سبباً رئيساً لظهور بعض العوامل الاجتماعية الضاغطة.

- معاناة المديرين لضغوط عمل عالية تؤدي إلى انحرافات سلبية عن مستويات الأداء المتوقعة منهم.

ومن أهم توصيات الدراسة:

فتح قنوات الاتصال بين مختلف المستويات الإدارية بشكل فعال، العمل على إظهار العوامل التي توفر الاستقرار الوظيفي، انتهاج مبدأ المشاركة الفاعلة في عمليات صنع القرار على الصعيدين الوظيفي والشخصي.

٧- دراسة الخثيلة (١٤١٧هـ)، بعنوان: (مصادر ضغوط العمل كما يدركها العاملون في التعليم الجامعي).

هدفت هذه الدراسة: إلى بيان تأثير ضغوط العمل، كما يدركها العاملون في التعليم الجامعي؛ لما لها من تأثير في تنظيم العلاقات داخل الفصل.

وقد وزِّعت الاستبانة على مجتمع الدراسة المُكَّون من أعضاء هيئة التدريس والإداريين في جامعتي الملك سعود وأم القرى، وقد استقرت العينة على (١٣٤)فردًا.

واستخدمت التوزيعات التكرارية وإيجاد الفروق والتحليل العملي للمعالجة الإحصائية، وتوصلت إلى نتائج عديدة منها:

١- ضغوط العمل في معظمها تنشأ من بعض أساليب التفكير.

٢- ضرورة وجود توازُن بين بعض الاتجاهات للمُوازنة بين المسؤولية والالتزام والولاء.

شرحت الدراسة كيف أصبحت ظاهرة ضغوط العمل تمثل التحدي لنمو التعليم الجامعي.

٨- دراسة شاوبروك وميريت (١٩٩٧م)، بعنوان:

"Divergent Effects of job Control On Coping With Work Work Stressors, the Key role of self Efficacy"

هدفت الدراسة: إلى اختبار العلاقة بين المقدرة الذاتية للموظف على السيطرة على عمله ومقدرته، والتعايُش والتكيُّف مع المواقف الضاغطة داخل بيئة العمل، وهدفت أيضاً إلى تحديد العلاقة بين زيادة مُتطلبات الوظيفية والإصابة بضغط الدم الشرياني.

وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها إلى أن هناك فروق دالة إحصائياً بين زيادة متطلبات العمل والإصابة بارتفاع أو انخفاض ضغط الدم الشرياني، تعـزي للجنس، حيث وجدت أن الذكور أكثر عرضةً للإصابة بهذا المرض، إذا خفضـت مقدرتهم الذاتية على مواجهة ومعايشة المواقف الضاغطة الناتجة عن زيادة متطلبات العمل.

٩- دراسة المير(١٤١٦هـ)، بعنوان: (العلاقة بين ضغوط العمل وبين الولاء التنظيمي والأداء والرضا الوظيفي والصفات الشخصية)، "دراسة مقارنة".

هدفت الدراسة: إلى قياس ومُقارنة مستويات صراع الدور وغُموض الدور بين أربع مجموعات من اليد العاملة هي: (المجموعة السعودية، والمجموعـة العربيـة المجموعة الآسيوية، المجموعة الغربية).

وتهدف أيضاً إلى مقارنه طبيعة العلاقة الارتباطية بين صراع الدور وغموض الدور، والولاء الوظيفي والرضا الوظيفي، والصفات الشخصية (العمـر، مـدة الخدمة في الوظيفة الحالية، وطبيعة الوظيفة، والحالة الاجتماعية) بـين المجموعـات الأربع.

لقد شارك في هذه الدراسة (٢٠٠) فرداً من الناطقين باللغـة الإنجليزيـة والذين يقومون بمهام إدارية وغير إدارية، ويعملون في العديد مـن المنشـآت في المملكة العربية السعودية.

واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، واستخدمت ارتباط بيرسون واستخدمت طريقة **Kruskal – Wallis**،ومن نتائج الدراسة:

- وجود اختلافات في سلوك ومواقف وقيم الأفراد تبعًا للتكـوين الثقـافي للأفراد وصفاتهم الشخصية.

- وجود مستويات مختلفة من صراع الدور في وظائف أفـراد المجموعـات الأربع، كما أنه يدل على أن إدارات هذه المنشآت التي يعمل بها أفراد عينة البحث قد اختلفت في درجة تجاربها وتحدِّيها لظاهرة ضـغوط العمـل في وظائف موظفيها.

١٠- دراسة النظامي (١٤١٦هـ، ١٩٩٦م)، بعنوان: (الإنهاك الوظيفي لدى مديري المدارس في المراحل التعليمية الحكومية بمحافظة جدة).

تهدف الدراسة: إلى التعرُّف على درجة الإنهاك الوظيفي لدى مدراء مدارس التعليم العام الحكومي في محافظة جدة، والكشف عن علاقة الإنهاك لديهم بميزاتهم الشخصية .

استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وقد تم معالجة الاستمارة إحصائياً باستخدام الحزمة الإحصائية للبرامج الاجتماعية (Spss) لتحليل بيانات الدراسة. استخدمت التكرارات النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعاديـة

أهم النتائج:

- وجود إنهاك وظيفي لدى مدراء المدارس فيما يتعلـق بـالالتزام بحرفيـة التعليمات، وعدم تغيير الشخصية، وعدم وجود التشـجيع والتقـدير الكـافي والاعتماد على الآخرين.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة الإنهاك الوظيفي لمدراء المدارس والمؤهل التعليمي والخبرة في الإدارة والحالة الاجتماعية.

١١- دراسة أبو لباد (١٩٩٥م-١٤١٥هـ)، بعنوان: (مصادر ضغط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك).

هدفت الدراسة: إلى التعرُّف على مصادر ضغط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك ومن نتائج الدراسة:

وجود مصادر ضغط عمل مرتفعة في المجال المهني، تتمثل في عبء الدور وغموضه، النمط القيادي لرئيس العمل وإدراك معاني العمل.

- الذكور أكثر تعرضاً للضغوط مقارنة بالإناث.
- إنَّ الضغوط التي تتعرض لها الإناث هي نفسها التي يتعرض لها الذكور في المجالات المهنية والإدارية.

وأوصت الباحثة بإجراء المزيد من الدراسات التطبيقية عن مصادر ضبط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية والخاصة.

١٢- دراسة الوابلي(١٤١٥هـ- ١٩٩٥م)، بعنوان: (الاحتراق النفسي ومستوياته؛ لدى معلمي التعليم العام بمدينة مكة المكرمة؛ في ضوء مقياس ما سلك العرب).

من أهدف الدراسة: تحديد مستوى درجة الاحتراق النفسي لدى معلمي التعليم العام بمدينة مكة في الأبعاد التالية: الإجهاد الانفعالي- تبلُّد المشاعر نحو التلاميذ الشعور بنقص الإنجاز، والكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة باختلاف المتغيرات المستقلة التالية: الجنس السن، الخبرة في التدريس والمؤهل العلمي والمرحلة التعليمة، والحالة الاجتماعية.

تكونت عينة الدراسة في (٤٥٧) معلم ومعلمة، ثم اختبارها بطريقة عشوائية طبقية،

من أهم النتائج:

- أن معلمي التعليم العام قد تعرضوا لظاهرة الاحتراق النفسي بدرجة متوسطة في البعديْن التاليْين: الإجهاد الانفعالي، وتبلُّد المشاعر نحو التلاميذ. وبدرجة عالية في بعد نقص الشعور بالإنجاز.

- دلَّت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في بُعد الإجهاد الانفعالي، وفي بُعد نقص الشعور بالإنجاز، في حين هناك فروق في بُعد تبلُّد المشاعر نحو التلاميذ.

١٣- دراسة الهنداوي (١٩٩٤م-١٤١٤هـ)، بعنوان:(استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل).

هدفت الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

١- إلقاء الضوء على مكونات ومصادر ضغوط العمل والنتائج، والآثار المترتبة على تلك الضغوط.

٢- تحديد الاستراتيجيات العامة المتاحة للتعامل مع مشكلة ضغوط العمل والآثار السلبية المترتبة عليها.

قامت الدراسة الميدانية على عينة عشوائية من العاملين في قطاع المستشفيات بالمملكة العربية السعودية ووزعت استبانة على عدد (٤٠٠) واستخدمت الباحثة كلاً من أسلوب تحليل التبايُن واختيار "ت" كأساليب تحليل إحصائية.

وتوصلت إلى أن هناك استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل على المستوى الفردي كـ (التأمُّل ومراجعة النفس، الراحة والانغماس، والعلاج الروحي، الكشف الطبي..)، وهناك استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل على

مستوى المنظمة كـ (إعادة تصميم الوظيفة، تدريب العاملين، نظم الحوافز قنوات الاتصال...).

١٤- دارسة العواملة (١٩٩٤م-١٤١٤هـ)، بعنوان: (تحليل ظاهرة الإجهاد لدى المديرين في الخدمة المدنية في الأردن).

تهدف الدراسة: إلى تسليط الضوء على واحد من أكثر الموضوعات أثر أعلى على المستويات الفردية والمؤسسية، وهو موضوع الإجهاد لدى المديرين في الخدمة المدنية في الأردن، وقد شملت الدراسة عينة طبقية عشوائية تألّفت من (٤٢١) مديراً من مختلف المستويات التنظيمية.

وقامت هذه الدراسة في منهجيتها على الأسلوب الوصفي التحليلي وأسلوب الدراسة الميدانية في آن معاً، واستخدمت أسلوبًا إحصائيًا بسيطًا، وهو التبويب في جداول إحصائية بالاعتماد على النسب المئوية والتوزيعات التكرارية والمتوسطات الجامعية، وكانت من نتائج الدراسة ما يلي:

١- ارتفاع مستوى الإجهاد لدى المديرين في الخدمة المدنية في الأردن.

٢- احتلت المصادر التنظيمية للإجهاد المرتبة الأولى، وتلتها المصادر البيئية والمصادر الشخصية على التوالي.

٣- تبيَّن أن تعزيز الجوانب الإنسانية وتطويرها كان من أهم العوامل المساعدة في تخفيف الإجهاد.

وقد أوصت الدراسة بضرورة إقامة الدورات التدريبية في هذا المجال وإقامة المؤتمرات والندوات العلمية في مجال التنظيم البشري.

١٥- دراسة بلكس (Blix& et al) وآخرون (١٩٩٤م)، بعنوان: (الضغط الوظيفي لدى مدرسي الجامعات).

وقد هدفت الدراسة: إلى معرفة مدى الضغوط الوظيفية التي يشعر بها مدرسو الجامعات، وقد توصّل الباحثون إلى النتائج التالية:

أشار غالبية المدرسون الذكور إلى وجود علاقة بين النمط الدافعي لديهم والحوافز المقدمة لهم، كما أشار ثلثا المدرسين إلى أنهم قد مُرّوا بحدة الضغط في العمل بما نسبته (٥٠%) من أوقات عملهم، وأشاروا أيضاً إلى وجود احترام نفسي وضغط متعلق بمشكلات صحية وإنتاجية عمل متدنية، وعدم القدرة على التكُّيف مع ضغط العمل الثقيل المُلقى على عاتقهم.

أما الإناث فقد فكرت أيضاً بترك العمل بسبب عبء العمل الثقيل المُلقى على أعتاقهن (ضغوط الوظيفة)، ومن بين النشاطات المختلفة التي يقوم بها المدرسون، فقد شكلت النشاطات المتعلقة بالبحث ضغطاً أكبر من التدريس أو الواجبات الأخرى عليهم، كما كان لمعرفة المدرسين بطرق إدارة ضغوط العمل الموجودة لديهم ارتباط سلبي مع أعراض الضغط النفسي، حيث الإلمام بطرق إدارة ضغوط العمل يخفض من أعراض الضغط النفسي.

١٦- دراسة ديبورا أولسن (Debora Olsen)، (١٩٩٣م)، بعنوان:

Work Satisfaction and strees in first third year of academic appointments

هدفت الدراسة: إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والضغوط لدى العاملين في السنة الثالثة والأولى في المدرسة الأكاديمية، حيث تكوّنت عينة الدراسة من (٩٩) عاملاً، منهم (٥٢) من العاملين في السنة الأولى و(٤٧) من العاملين في

السنة الثالثة، وقد توصلت الباحثة إلى أن هناك تناقصاً في القناعة الوظيفية وزيادة الضغوط على العاملين الجدد والتي تختلف من وقت لآخر.

١٧- دراسة المساعيد (١٩٩٣م-١٤١٣هـ)، بعنوان: (مصادر الضغط النفسي لدى معلمي المدارس الأساسية والثانوية).

هدفت الدراسة: إلى التعرُّف على أهم مصادر الضغط النفسي عند المعلمين:

- التعرُّف على مدى تأثير مجموعة من المتغيرات المتعلقة بالمعلمين.
- التعرُّف على مدى وجهد تفاعل بين مصادر الضغط النفسي مع بعض المتغيرات مثل الجنس وسنوات الخدمة.

وما توصلت إليه الدراسة ما يلي:

جاءت مصادر الضغط النفسي كما حددها استجابات المعلمين مُرتبة حسب أهميتها وتقدير المعلمين لها، بحيث يشكل عبء الدور وغموضه المصدر الأساسي الأول في مسار الضغط النفسي الذي يتعرض له المعلمون.

مما أوصت به الدراسة التأكُّد على أهمية تأهيل وتدريب المعلمين أثناء الخدمة على طبيعة المدرسي والدور المنوط بالمعلم للقيام به لمعالجة عبء الدور وغموضه أولاً، ومنَ ثمَّ بالنسبة لبقية المصادر.

١٨- دراسة العدواني، (١٤١٣هـ- ١٩٩٢م)، بعنوان: (مستوى ومصادر ضغط العمل لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة البلقاء).

تهدف الدراسة: إلى تحديد مستوى ومصادر ضغط العمل في العلاقة مع ولي الأمر، والعلاقة مع المعلمين عدم الرضا عن العمل، العلاقة مع الرئيس، عبء الدور، المشكلات الذاتية، العلاقة مع الكلية، غموض الدور.

هناك فروق تعزي لمتغير الجنس في إدراك المديرين والمديرات لمصادر ضغط العمل المتعلقة بعبء الدور والتقدم المهني، وعدم الرضا عن العمل.

١٩- دراسة كاثلين بيرويك (Kathleen Berwik)(١٩٩٢م)، بعنوان: Stress Among student affaire Administrators

هدفت الدراسة: إلى التعرُّف على ضغوط مديري شؤون الطلاب وعلاقة الضغط بسمات الشخصية والمتغيرات التنظيمية والثقافية التنظيمية، وقد تكوَّنت عينة الدراسة من (٢٤٠) طالباً في الإدارة، ومرتكزة على الأبعاد التالية:

السمات الشخصية- المتغيرات التنظيمية- الثقافية التنظيمية.

وقد توصلت الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي وقوة الشخصية هما من المرتكزات الأساسية التي تقلّل من الضغط الوظيفي.

٢٠- دراسة داود (١٤١١هـ-١٩٩١م)، بعنوان: (مصادر ضغط العمل التي يتعرّض لها العاملون في المصارف التجارية العاملة في الأردن).

تهدف الدراسة: إلى التعرف على مدى إدراك العاملين في المصارف لمستوى ضغط العمل الذي يتعرضون له بشكل عام، وفي ضوء متغيرات السن، الجنس الحالة الاجتماعية، نوع الوظيفة، عدد سنوات الخبرة والمؤهل الأكاديمي، استخدام المنهج الوصفي التحليلي. وكانت الاستبانة أداة لجميع المعلومات واستخدام اختبار"ت" للمعالجة الإحصائية والتكرارات والنسبة المئوية، ومن توصيات الدراسة:

- الاهتمام بالأفراد في المجالات القيادية، وتوخّي الدقة في تحديد السلطات والمسؤوليات والسياسات.
- إيجاد معايير جديدة لاختبار تعيين الأفراد القادرين على التعامل مع مسببات أو مصادر ضغط العمل.

علاقة الدراسات المتعلقة بضغوط العمل بالدراسة الحالية:

لقد استفادت الباحثة كثيراً من هذه الدراسات في معرفة طبيعة ضغوط العمل ومصادر ضغوط العمل، ومن خلال هذه الدراسات وضعت الباحثة نموذج مصادر ضغوط العمل الفسيولوجية والنفسية والفكرية والسلوكية، وآثار ضغوط العمل على المنظمة، كما استفادت الباحثة من بيان الاستراتيجيات العامة للتعامل مع ضغوط العمل الفردية والتنظيمية، وقامت الباحثة باستنتاج استراتيجيات عامة للتعامل مع ضغوط العمل، في ضوء ما تم بحثه ودراسته في هذه الدراسات، وأيضاً استفادت في مواضيع أخرى عديدة؛ كمعرفة أثر بعض المتغيرات على مستوى ضغوط العمل.

ثانياً: الدراسات المتعلقة بالمرأة والعمل.

١- دراسة حسن (١٤٢١هـ-٢٠٠٠م)، بعنوان: (أصول تربية المرأة المسلمة المعاصرة).

من أهم أهداف الدراسة ما يلي:

- توضيح الأصول العقدية التي تسهم في تربية المرأة المسلمة المعاصرة.
- التعرف على الأصول التاريخية لتربية المرأة المسلمة المعاصرة.
- التعرف على واقع تربية المرأة المسلمة المعاصرة.

استخدمت الباحثة المنهجين التاريخي والوصفي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها ما يلي:

- إن التبعية لا تحدث إلا في ظل غياب الوعي بالأهداف.
- إن التبعية العمياء وتقليد الآخرين في مظاهر حياقم إنما هي تلبيس الشيطان.

- إن تدريب المرأة المسلمة المعاصرة على إدارة وتخطيط وتنفيذ مسؤولياها وإمدادها بالخبرات اللازمة لذلك يساعد على الإحسان في أدائها.
- إن التطور التقني المتسارع يطرح أهمية تقديم الفتاه المسلمة المعاصرة لنوع جيد من التعليم، يعدها لدخول أي ميدان يحتاجها فيه المجتمع، ويحفز قدراها على التطور والتجديد.

٢- دراسة البنوي (١٤٢٠هـ- ٢٠٠٠م)، بعنوان: (أثر عمل المرأة على علاقتها مع أبنائها).

هدف الدراسة: إلى التعرف على التحولات والتبدلات التي طرأت على سلوكيات المرأة العاملة، وأدوارها تجاه أبنائها.

وكانت عينة الدراسة مكونة من (٣٠٠٠)امرأةً، واستخدم الاستبيان كأداة للدراسة واستخدام التكرارات والنسب المئوية ومربع كأي للمعالجة الإحصائية ومن النتائج أنه لا يوجد فرق في التعامل مع الأبناء بين المرأة العاملة وغير العاملة وأن المرأة العاملة تشارك بشكل كبير في متابعة دراسة أبنائها، وأن المرأة العاملة تتحمل مسؤولية اتخاذ القرارات.

٣- دراسة هيجان (١٤١٩هـ)، بعنوان: (التدريب الإداري النسائي: مراحل تطوره لتعزيز الأدوار القيادية للنساء في منظمات الأعمال العربية).

هدف الدراسة: إلى إبراز مشكلة تدني مشاركة النساء في المناصب القيادية وتفسير هذا التدني من خلال تقديم أحد أسبابه، والمتمثل في نقص التدريب الإداري الملائم اعتمد الباحث على أسلوب البحث المكتبي.

ومن نتائج الدراسة: أنه على الرغم من تشكيل النساء نسبة عالية من القوى العاملة في كثير من المجتمعات، فإنهن ما يزلن يشغلن معظم الوظائف التنفيذية، والدنيا والمتوسطة، ووجودهن بالمراكز القيادية محدوداً، ولتعزيز دورها لابد من القيام بما يلي بالمداخل التالية: مدخل برامج التدريب الإداري المخصصة للنساء ومدخل برامج التدريب الإداري المشترك ومدخل برامج التدريب الإداري التوجيهية.

٤- دراسة بنجاني (١٤١٩هـ)، بعنوان: (أثر العوامل النفسية والضغوط الاجتماعية على احتمال إصابة النساء السعوديات بالاضطرابات السيكوسوماتية بمكة المكرمة بالمستشفيات العامة). "دراسة ميدانية".

من أهداف الدارسة: أن التعرض للضغوط الاجتماعية والأزمات العنيفة التي قد تمر بها المرأة لها أكبر الأثر في هدر جزء كبير من طاقاتها في الصراعات النفسية وتستهدف أيضاً بوجود علاقة بينه وبين الاضطرابات الانفعالية والضغوط الاجتماعية والأمراض السيكوسوماتية لدى النساء السعوديات.

ومن أهم النتائج: أن هناك تأثير غير مباشر على خطط التنمية البشرية والاقتصادية والاجتماعية، فكلما زاد معدل الأمراض السيكوسوماتية؛ إذ بانتشارها يقل الإنتاج والأمراض السكوسوماتية قد يكون لها أثر سلبي على الوازع الديني خصوصاً عند ضعاف الإيمان.

٥- دراسة الغانم(١٤٢٠هـ-١٩٩٩م)، بعنوان: (المرأة والتنمية في المجتمع القطري، دراسة تحليلية لفرص التنمية البشرية المتاحة للمرأة القطرية).

هدفت الدراسة: إلى معرفة إلى أن دور المرأة قد تجاوز الآن دورها في الحياة الأسرية، حيث لم تعد تعرف فقط من خلال ذلك الدور، برغم أهميته الكبيرة، بل أصبحت تعرف أيضًا من خلال دورها كمنتجة، ومن خلال المشاركة الرسمية وغير الرسمية، فإن النظرة إليها أصبحت تركز على ما يمكن أن تسهم به في حل مشكلات مجتمعها، ولقد كشفت هذه الدراسة عن مجموعة من المشكلات الأساسية التي تواجه المرأة في مجال تعزيز القدرات ومستويات التمكين في قطاعات العمل والتعليم، الأمر الذي يقلل من قدراتها ودورها في المشاركة في صنع القرارات وخصوصاً التي لها تأثير في حياتها وحياة أسرتها وأطفالها ومجتمعها، لذا فإن نمط ونوعية الجهود التنموية الموجهة للمرأة تحتاج إلى إعادة النظر.

٦- دراسة الحسيني (١٤٠٩هـ)، بعنوان: (إعداد وتنمية القيادات الإدارية النسائية في قطاع التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية).

تهدف الدراسة إلى:

- تحديد مدى التوافق بين طبيعة العملية القيادية ومتطلباتها وطبيعة وصفات المرأة السعودية، ومدى تأثير ذلك على كفاءتها عند توليها مناصب قيادية.
- دراسة ظروف المجتمع وما تسببه من معوقات وتحديات، تحدّ من قدرات المرأة السعودية في المواقع القيادية.
- تحديد سبل إزالة هذه المعوقات والتحديات حتى تستطيع المرأة السعودية أن تشارك بشكل إيجابي في نجاح خطط التنمية.

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكان مجتمع البحث القيادات التربويون النسائية والقادة التربوية في جامعتي أم القرى وجامعة الملك عبد العزيز، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، واستخدمت الباحثة معامل ارتباط سبيرمان لتحليل النتائج،

ومن أهم النتائج:

- إن هناك عوائق إدارية تعيق تقدم المرأة في المراكز الإدارية، وأهمها عدم تفويض المرأة الصلاحيات والسلطات الكافية، نقص برامج التأهيل والإعداد القيادي وعدم مشاركتها الفعلية في رسم السياسات مع صعوبة التنسيق والاتصال بالرؤساء.
- إن هناك معوقات وتحديات ذاتية تتمثل في خوف بعض القيادات النسائية من المسؤولية وتردُّد بعضهم من إبداء الرأي.
- قصور التأهيل السلوكي للمرأة؛ لشغل المواقع القيادية.

علاقة الدراسات المتعلقة بالمرأة والعمل بالدارسة الحالية:

استفادت الباحثة من هذه الدراسات في عرضها لدور المرأة الحالي وتوضيح العديد من المعوقات والمشكلات والتحديات التي تواجها المرأة (القائد)، واستنبطت الباحثة من هذه المعوقات والمشكلات والتحديات الأمور التي تسبب ضغوط عمل على المرأة (القائد)، كما استفادت من هذه الدراسات، بما يجب أن تقوم به المرأة والصفات والسلوكيات التي تتحلى بها لمواجهة ضغوط العمل.

ثالثاً: الدراسات المتعلقة بالسلوك:

١- دارسة عقل (١٤٢٢هـ) (القيم السلوكية لدى طلبة المرحلتين المتوسطة والثانوية في دول الخليج العربي).

هدفت الدراسة: للتعرف على أهم الأساليب التي تثبت فعاليتها في تعلّم القيم وإكسابها للطلبة، كما أنها تقدم برنامج لتدريب المعلمين على كيفية تعليم القيم.

استخدم الباحث المنهج ألوصفي التحليلي، ومجتمع الدراسة يتكون من طلبة الثالث المتوسط والثالث الثانوي من الذكور والإناث في عواصم دول الخليج العربي. وتم اختيار بعض المدارس عشوائيًا، وبلغ حجم العينة النهائي ٧٠٩ طالبًا وطالبة، واستخدم الباحث استبانة كأداة للدراسة، اختار المتوسطات والانحرافات المعيارية وتحليل التباين ومعامل ارتباط الرتب لسبيرمات ومعامل ارتباط بيرسون واختبار شفيه والتكرارات والنسب المئوية كأساليب إحصائية في دراسته، ومن نتائج الدراسة: أن المجتمعات الخليجية مازالت ممسكة بقيمها الاجتماعية المستمدة من عقيدتها متمسكة بالعادات والتقاليد.

٢- دراسة الغامدي (١٤٢١هـ)، بعنوان: (السلوك القيادي المطلوب من رؤساء الأقسام العلمية بجامعتي أم القرى والملك عبد العزيز في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة للقيادة التربوية).

تهدف الدراسة: إلى التعرف على أهم الصفات والمهارات وأساليب التعامل مع التحولات المعاصرة والأساليب الإدارية.

استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية: أسلوب التكرارات، اختبار (ت)، تحليل التباين، تحليل التمايز. واستخدام استبانة لجميع المعلومات، ومن أهم النتائج:

- توضيح أهم أساليب التعامل مع التحولات المعاصرة منها:

- الاهتمام بالمستقبل، توسيع القاعدة الاجتماعية لاتخاذ القرار، التجاوب مع التحولات المعاصرة.

ومن أهم التوصيات: يوصي الباحث بعقد برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس ممن يرشحون لرئاسة الأقسام الأكاديمية، بحيث تحتوي هذه البرامج على المفاهيم الإدارية والقيادية الحديثة.

٢- دراسة أيوب(١٤٢١هـ-٢٠٠٠م)، بعنوان: (العوامل المؤثرة على السلوك الإداري الابتكاري لدى المديرين في قطاع البنوك التجارية السعودية).

هدفت الدراسة: إلى تسليط الضوء على أهمية السلوك ألابتكاري، والتعرف على مدى الاختلافات الموجودة في السلوك ألابتكاري لدى المديرين باختلاف مستوى التعليم وطول فترة الخبرة، ثم الإشارة إلى معوقات السلوك ألابتكاري، تبعاً لتجربتهم الخاصة بهم.

استخدمت الباحثة المنهج المسحي، واستخدمت استقصاء لجميع المعلومات وكان حجم العينة ٣١٧ مفردة، ومن أهم النتائج التي توصلت لها:

- أن السلوك الإداري الابتكاري لدى المديرين يختلف باختلاف خصائصهم الشخصية، كاختلاف مستوى التأهيل العلمي ومستوى الخبرة، ويتجه نحو التزايد مع ارتفاع مستوى التأهيل العلمي والخبرة.

٣- دراسة محمد (١٤٠٨هـ)، بعنوان: (مدى توافق السمات القيادية مع المعايير الإسلامية في اختيار القائد التربوي، دراسة ميدانية لوجهة نظر معلمي المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة).

تهدف الدراسة: إلى وضع تصور للمعايير التي يجب أن تتوفر في شخصية القائد التربوي، وكان مجتمع الدراسة هو مدرسي المرحلة المتوسطة بمكة والبالغ عددهم (٦٣٣)، مدرساً، واستخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي واستعمل الاستبانة كأداة لجمع البيانات، ومن أهم توصيات الدراسة:

- التركيز على المعايير المهنية أثناء إعداد القائدة التربويين.
- القيام بدراسة موسعة لمعايير اختيار القادة التربويين؛ لتشمل أكثر من مدينة.

٤- دراسة فضل (١٤٠٥هـ)، بعنوان: (أثر العبادة التربوية في تكوين الشخصية وتحديد السلوك).

تهدف الدراسة: إلى التعرف على الدور التي تقوم به العبادة في حياة الفرد ومدى انعكاس المفهوم الشامل للعبادة على سلوك العاملين، واستخدم الباحث الطريقة التاريخية والوصفية والتجريبية.

ومن نتائج الدراسة:

- الإقلاع عن امتداج النمط الديمقراطي في الإدارة؛ لأن ما في ديننا يسمو عليها.
- توفير الأجواء التي تمكن من في المدرسة ممارسة القيادة بمعناها الواقع، وهذا لا يأتي إلا إذا كان المعلمون قدوة.

علاقة الدراسات المتعلقة بالسلوك بالدراسة الحالية:

من خلال هذه الدراسات تم تعرف الباحثة على أهم الصفات والمميزات والمهارات وأساليب التعامل التي يجب أن تتوفر بالقيادات التربوية لمواجهة ما يحمله العصر لهن من ضغوط.

والتعرف على ضرورة ممارسة السلوك القيادي، من خلال كتاب الله وسنة نبيه المصطفى – صلوات الله وسلامه عليه – وإبراز أهمية ذلك في المواجهة، كما أنه من خلال هذه الدراسات تم معرفة كيف يمكن تعزيز وتقوية السلوك القيادي الصحيح لدى القيادات التربوية النسائية.

رابعاً: الدراسات المتعلقة بالعولمة:

١- دراسة النملة (١٤٢٤هـ-٢٠٠٣م)، بعنوان: (وقفات حول العولمة وتهيئة الموارد البشرية).

يهدف لتوضيح مفهوم العولمة من عدة أبعاد، والتعرف على الطرق السليمة التي يجب أن نتعامل معها؛ لتنمية الموارد البشرية، واستخدم المنهج الوصفي والمنهج الوثائقي. ومما توصل إليه الباحث:

تبيَّن أن التعليم والتدريب هما المقومان الرئيسيان في تنمية الموارد البشرية.

- هناك تحديات تواجه تهيئة الموارد البشرية في المنطقة من أهمها:
- ارتفاع معدلات البطالة، المهارات المحدودة، نشاط البحث والتطوير غير الكافي.
- تفضيل الأعمال الإدارية المكتبية – محدودية الخبرة.

٢- دراسة الغامدي (١٤٢٣هـ)، بعنوان: (التربية الإسلامية وتحديات العولمة)

تهدف الدراسة: إلى تحديد أبرز التحديات والقضايا التي تواكب عصر العولمة في المجال الاقتصادي والتربوي والقيمي، وإبراز دور التربية الإسلامية في مواجهة تلك التحديات.

استخدم الباحث المنهج الوصفي بشكل عام؛ لأنه لا يهدف إلى وصف ظاهرة العولمة فقط، بل يتحدى الوصف إلى التحليل.

أهم النتائج: أن كل ما في الكون يسير بقدر الله وفق سننه الكونية ولا سلطان لأي قوة في الأرض مهما بلغت أن تغيّر في مجرى السنن التي أرادها الله.

ومن أهم التوصيات: العودة إلى الدين الإسلامي الحنيف؛ لمعالجة المشكلات الحديثة التي تعاني منها الأمة الإسلامية.

ومن أهم المقترحات: الاتفاق بين الدول الإسلامية على تنفيذ خطة شاملة من خلال الأعلام ومراكز التوجيه ومناهج التعليم.

٣- دراسة إسماعيل (١٤٢٢هـ -٢٠٠١م)، بعنوان: (أرقام وحقائق العولمة والعام الإسلامي).

هدفت الدراسة إلى التعرف على ما يلي:

١- مصطلح العولمة.

٢- العوامل التي تساهم في إيجاد وتعميق هذه الظاهرة.

٣- الانعكاسات والتأثيرات المحتملة بالنسبة لظاهرة العولمة على العالم الإسلامي.

٤- الإجراءات التي ينبغي أخذها حتى تواكب الأمة الإسلامية هذه الظاهرة وتتمكن من السيطرة عليها.

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

ومن أهم النتائج التي توصل إليها الباحث ما يلي:

- أنّ مفهوم العولمة في حالة سيوله ولم يستقر على حال بعد.
- أنّ للعولمة أثار سلبية، من النواحي الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسة..إلخ.
- رغم أن عملية العولمة تحمل مخاطر تهميش الأفراد والجماعات والبلدان،ولكنها ليست قدراً لا يمكن رده. وأن المسلمين يملكون خيارات عديدة لمواجهة التحديات والمخاطر التي تفرضها.

٤- دراسة العمري (٢٠٠١م)،بعنوان: (العولمة والدولة القطرية).

تهدف الدراسة إلى ما يلي:

١- بيان مفهوم العولمة وأبعادها.

٢- مدى توافق والتباين في الهوية، بينما تفرضه العولمة، ويفرضه الكيان القطري الذي يحياه الفرد في ظل الدولة العصرية.

٣- كشف الدور الذي تلعبه وسائل الإعلام في نشر ما هو عالمي.

٤- التعرُّف على تأثير العولمة على عالمنا العربي وأمتنا العربية.

استخدم الباحث المنهج التاريخي والتحليلي، ومن أهم النتائج:

- ضرورة فهم ظاهرة العولمة فهم دقيق، والتعرف على إيجابياتها وسلبياتها.
- ضرورة تعزيز هوية الفرد والجماعة في النفس من خلال المدرسة والجامعة والمجتمع.
- أن الأقوى هو الأقدر على تصدير أفكاره وقيمة، فالغرب جاء بالنظام الجديد، وأخذ يتحدث عن حوار وصراع الحضارات.
- ضرورة قيام العالم العربي ببناء قاعدة من الاتصالات على أسس علمية وتكنولوجية حديثة تغطي أنحاء العالم كافة، وتقوم على أساس أخلاقي لتزويد المشاهدين والمستمعين بالحقائق؛ لتحفيزهم نحو التفاضل بما هو عليه في مجتمعنا وما تحمله العولمة.
- ضرورة تصحيح الذات العربية الإسلامية؛ لأننا قبل إصلاح الصورة من قبل العرب والمسلمين في أذهان الغرب - صائغ العولمة - يجب أن ننصح أوّلاً الأصل.

٥- دراسة إبراهيم (١٤١٩هـ)، بعنوان: (العولمة: الأبعاد والانعكاسات السياسية، رؤية أولية من منظور علم السياسية).

هدفت الدراسة: إلى تسليط الضوء على أهم التأثيرات السياسية القائمة والمحتملة للعولمة، وبصفة خاصة على عمليات التطور السياسي وديناميات الدولة والمجتمع في العالم الثالث.

استخدم الباحث: المنهج الوصفي، ومن أهم النتائج التي توصل إليها ما يلي:

- أنّ عملية العولمة أدت، وستؤدي إلى إعادة تعريف بعض المفاهيم الأساسية في علم السياسة.

- أنَّ كثافة التفاعلات بين ما هو داخلي وما هو خارجي في عصر العولمة سوف تعيد الاعتبار لمقولات ونظريات النظام العالمي، وسياسات الترابط في فهم التطورات، والتحولات السياسية الداخلية، وبخاصة في دول العالم الثالث.
- إن ظاهرة العولمة أثرت وستؤثر على عديد من ظواهر ومتغيرات الحياة السياسية.

٦- دراسة إبراهيم (١٤١٩هـ)، بعنوان: (العولمة وجدل الهوية الثقافية).

هدفت الدراسة: إلى رصد معنى العولمة أو وصف تاريخ ظاهرة العولمة وانتشارها، وذلك بتناول جوانب مختلفة في العولمة مثل الهوية، والدولة القومية والأصوات وصراع أو حوار الثقافات. وتهدف أيضاً إلى محاولة الفهم ظاهرة العولمة من الجوانب الاقتصادية والتكنولوجية، وإلى معالجة ظواهر وتيارات قد لا تكون نتائج مباشرة للعولمة أو غير مشروطة بها، ولكن التزامن والتفاعل يجعل من الصعب فصلها أو تناولها باستقلال تام بعيداً عن العولمة واستخدم الباحث المنهج الوصفي وكان من أهم النتائج ما يلي:

- أنَّ العلاقة الجدلية بين العولمة والهوية الثقافية لا تقوم على التناقض فقط.
- الحداثة المتزايدة تجددت ظاهرة العولمة، ومصدر الحداثة غربي، ولكن الحداثة مثل رأس المال تصنع في الداخل تطور حقيقي ولا تستورد.
- دور الثقافة الخاصة في تلقي العولمة أو الحداثة؛ فالحداثة لا يمكن وقفها فهي كاسحة فعلاً، ولكن يمكن دمجها أو تكييفها أو ببيئتها أي جعلها مناسبة مع البيئة الثقافية الجديدة.

- يمكن تحدي العولمة من خلال القدرة على خلق وتأسيس ضمير عالمي وأخلاق إنسانية عامة تقبل جميع الثقافات.

٧- دراسة حجازي (١٤١٩هـ)، بعنوان: (العولمة وتهميش الثقافة الوطنية رؤية نقدية من العالم الثالث).

تسعى الدراسة إلى طرح مجموعة من القضايا والتساؤلات المثارة بين المثقفين والمهمومين بقضايا الهوية والشخصية الوطنية في ظل تجليات العولمة الاقتصادية السياسية والاجتماعية، وتأثيراتها على تغريب الذات، وتهميش الشخصية، تعميم نوع آخر من ثقافة الاستهلاك التي تنتشر اليوم بصورة سريعة بين الفئات الاجتماعية المختلفة، تسلبهم الهوية، وتحّول الإنسان العربي إلى مواطن كوني، وهذه الدراسة استخدمت المنهج الوصفي، ومن نتائجها:

- أن العولمة مع أخطارها تحمل في طياتها العديد من الإمكانات التي تسهم في أحداث الارتقاء والتطور.
- العولمة واقع لابد من الاعتراف بوجوده.
- الإنسان العربي يحتاج إلى قدرة (ككتله تاريخية متحركة) على مواجهة التحدي.

٨- دراسة الجنحاتي (١٤١٩هـ)، بعنوان (ظاهرة العولمة الواقع والآفاق).

تهدف الدراسة إلى توضيح تجليات ظاهرة العولمة سياسيًا، واقتصاديًا واجتماعياً، وتوضح شموليتها وإظهار تجلياتها الخطيرة في المجال الحضاري بأبعاده الثلاثة البعد التربوي، والثقافي، والاتصالي، واستخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي ومن نتائج الدراسة:

- أنَّ صناعة الاتصال الجديدة هي صناعة المستقبل.

- القضاء على الفروق الاجتماعية.
- يحتاج المجتمع العربي إلى الكفاية وثقافة عميقة متنوعة وأجيال جديدة تقوم بقطيعة أساليب الماضي والعمل المقولة "فكّر عالميًا، وتصرف عالميًا".

٩- دراسة عبد الله (١٤١٩هـ)، بعنوان: (العولمة جذورها وفروعها وكيف التعامل معها).

يهدف الباحث: من خلال دراسته إلى تقويم جملة من المفاهيم والتعريفات لمصطلح العولمة، كما يهدف في ظل تلك المظاهر والتغييرات التي تشهدها الساحة منهج الدراسة:

اعتمد على المنهج الوصفي مع شيء من الاستقراء للمظاهر والتجليات المصاحبة لبروز مصطلح العولمة، ومن أهم النتائج التي توصل إليها هي:

تأسيس رؤية كونية واحدة هي محصلة للتفاعل الحر والخلاف بين التيارات المنغمسة بالعولمة والمنكمشة لها والمنغمسة فيها، في المجتمع العربي الذي يؤمن بالتسامح، ويتفاعل تفاعلاً إيجابياً مع لحظة العولمة ولحظة ما بعد العولمة.

١٠- دراسة التويم (١٤١١هـ)، بعنوان: (التبعية الفكرية في مجال التربية وعلاجها من منظور إسلامي).

من أهداف الدراسة:

- التعرُّف على مفهوم التبعية الفكرية وإبراز معاييرها.
- التعرُّف على آثار الظاهرة في المجتمع الإسلامي في ميدان التربية والتعليم.
- الكشف عن طريقة التربية الإسلامية في معالجتها.

استخدم الباحث المنهج الوصفي والمنهج الاستنباطي.

ومن أهم النتائج:

- أن التبعية منها ما هو محمود؛ وهو أتباع الكتاب والسنة وأتباع الدليل من تجربة وبرهان عقلي في أمور الدنيا، ومنها ما هو مذموم وهو أتباع الآخرين دون حجة وبرهان.
- نشأت التبعية بسبب عوامل داخلية وخارجية، ومن العوامل الداخلية عدم الالتزام بأحكام الدين، ومن العوامل الخارجية الغزو الفكري والعسكري.

ومن أهم التوصيات: ضرورة التصدي للغزو الغربي في ميدان التربية عن طريق صياغة مادة دراسية لطلاب الإعداد التربوي.

علاقة الدراسات المتعلقة بالعولمة بالدراسة الحالية:

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات المتعلقة بالعولمة كثيراً في فهم مفهوم ظاهرة العولمة ومعرفة أبعادها وتوضيح التحديات والقضايا التي تواكبها، وفي معرفة التأثيرات والانعكاسات هذه الظاهرة على العالم الإسلام، ومن خطر التبعية الغير محمودة، وأيضاً استفادت في بيان كيفية التعامل مع هذه الظاهرة، وتحديد الإجراءات اللازم اتخاذها لتفادي خطرها، واستطاعت الباحثة من خلال إطلاعها على هذه الدراسات إلقاء الضوء على الضغوط التي تجدها المرأة (القائد) في عصر العولمة، وكيفية التصدي لها بالرجوع إلى كتاب الله وسنة نبيه - صلى الله عليه وسلم-.

خامساً: الدراسات المتعلقة بالتقنيات الحديثة:

١- دراسة يوسف (١٤٢٢هـ) بعنوان (المدرسة الإلكترونية والتعليم)

من أهداف الدراسة:

١- تصميم المناهج الدراسية - المكتوبة- بطريقة الوحدات الدراسية ووضعها في موقع على الإنترنت.

٢- حل مشاكل طرق التدريس التقليدية.

٣- ربط الطالب بالتعلُّم، حتى وهو خارج المدرسة.

قام الباحث بافتتاح فصل الالكتروني، وهو أحد فصول الصف الأول المتوسط في مدارس الأندلس بجده.

ومن تطلعات الدراسة: الاستفادة القصوى من خدمات الإنترنت. زيادة عدد الفصول الإلكترونية واكتمال المدرسة الالكترونية.

٢- دراسة السيد(٢٠٠١م)، بعنوان: (تطوير السلوك التنظيمي المدرسي في ضوء ثورة المعلومات).

من أهداف الدراسة: تحقيق العقلية التطورية لدى المتعلم وهي العقلية التي تساهم في إيجادها كل من التربية النقدية والإبداعية والتربية التكنولوجية.

يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي.

ومن مقترحات وتوصيات الدراسة ما يلي:

- النظر إلى قضية الطالب المبتكر، الناقد مصمم وممارس التكنولوجيا على أنها قضية المجتمع بأسرة.
- ضرورة استكمال تجهيز بما يناسب عصر المعلومات، بأجهزة الكمبيوتر أقراص الليزر المدمجة بالوسائط المتعددة وشبكات المعلومات، وخدمات الوسائط المتعددة عن بعد.. بما يمكن الطلاب من إمكان الدخول على قواعد بيانات متنوعة، موزعة على كل أنحاء العالم، وكذلك الكمبيوترات الشخصية؛ لكي يحدث التفاعل مع مجموعات الأصدقاء عن بعد، ويتم تبادل المعلومات والرسائل عبر الشبكة، على اعتبار أن التعامل عن طريق الشبكة جزء من عملية التعليم الرسمي، وليس مجرد هواية لتمضية وقت الفراغ.

٣- دراسة جوهر(٢٠٠١م)، بعنوان: (أساليب وتقنيات الإدارة التربوية في ضوء ثورة الاتصال والمعلومات).

من أهداف الدارسة: تحديث المجتمعات العربية وتنميتها بتطوير الأجهزة الإدارية التعليمية؛ لتصبح أداة فعّالة في دفع عجلة تطوير وتحديث التعليم نحو أهدافه المنشودة.

- تطوير إدارة التعليم.

استخدم الباحث المنهج الوصفي، وفيما توصَّل إليه تطبيق إدارة الجودة في مدارسنا.

٤- دارسة الصاوي(٢٠٠١م)، بعنوان: (الإنترنت وتفعيل الإدارة التربوية في عصر المعلومات، رؤى بين الواقع والتطلعات).

تهدف الدارسة إلى العمل، على تفعيل إيجابيات عصر المعلومات عبر الإنترنت والعمل بها، وتجنب السلبيات ونحترز منها، حيث إن العالم الآن سريع ومتغير، وتوصل الباحث إلى نتائج عديدة منها:

- توضيح استفادة المؤسسات التربوية من خلال الإنترنت.
- الاستفادة من الإنترنت في مجال البحث العلمي.
- استفادة الإدارة من التفاعل الذي أحدثته ثورة الاتصال.

ومن التوصيات ما يلي:

- إعادة بناء العقل العربي وتقويم مصادر معرفته.
- نشر تكنولوجيا المعلومات والفهم الدقيق لخصائص المعلومات.
- إدخال تكنولوجيا المعلومات كوسيلة للتعليم.

٥- دراسة العاجز(٢٠٠١م)، بعنوان: (توظيف وزارة التربية والتعليم الفلسطينية للانترنت في التخطيط التربوية).

تهدف الدراسة إلى التعرف على الإمكانات التي تتيحها شبكة الاتصالات العالمية "الإنترنت" أو سبل استغلالها تلك الامكانات في توسيع دائرة المشاركين في

عملية التخطيط التربوي التي تقوم بها وزارة التربية والتعليم الفلسطينية واستخدم الباحث المنهج الوصفي.

ومن نتائج الدراسة: إن تكنولوجيا الاتصالات، وبالذات شبكة الاتصالات العالمية "الإنترنت" تقدم إمكانات هائلة، يمكنها معالجة جزءًا كبيرًا من المشكلات الفنية والمالية التي تعوق المشاركة في عمليات التخطيط، وتتميّز الاتصالات عبر الانترنت بميزات عديدة عن غيرها في وسائل الاتصال.

٦- دراسة الشهراني(١٤٢١هـ)، بعنوان (مستقبل تعليم المرأة السعودية الجامعي في ضوء متطلبات عصر تقانة المعلومات).

تهدف إلى التعرُّف على كيفية تطوير التعليم الجامعي الحالي للمرأة السعودية بما يتناسب مع متطلبات العصر، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات من العينة البالغ عددها (٤٣٧) تم اختيارهم بطريقة العشوائية البسيطة، حيث يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء وعضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى بكلية التربية بمكة المكرمة وكلية التربية للبنات في كل من مكة المكرمة ومحافظة جدة والمدنية المنورة وفرع جامعة الملك عبد العزيز.

واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وقامت بمعالجة البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية: التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وتحليل التباين الأحادي، واختبار"ت".

ومن أهم نتائج الدراسة التي يجب على المرأة أن تتحلى بها:

الاستفادة من مكتبات جامعات العالم عن طريق شبكة الإنترنت، القدرة على الترجمة، والتعامل مع الحاسبات، والتخاطب بأكثر من لغة، مهارات التعليم الذاتي، تعليم القدرة على الإبداع، التعرف على الثقافات المختلفة إعداد البرامج على الحاسبات.

٧- دراسة أيوب ومحمود(١٤٢١هـ-٢٠٠١م)، بعنوان: (استخدام شبكة الانترنت في الإعلان الالكتروني في منشآت الحاسب الآلي السعودية).

تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى استخدام منشآت الحاسب الآلي لتطبيقات الإنترنت والتجارة الإلكترونية بشكل عام، واستخدامها في مجال الإعلان بشكل خاص منهج الدراسة، قامت الباحثان بدراسة استطلاعية للتعرف بصورة أولية على مدى تطبيق التجارة الإلكترونية عبر الإنترنت، واستخدمت المقابلة المقنّنة.

وبعد ذلك قامتا بتحديد مجتمع البحث، وهو المنشآت التي تستخدم الإنترنت وعددها ٩١ منشأة بالرياض، وكانت العينة ٧٤ منشأة، استجابت لقوائم الاستقصاء، وكان عدد قوائم الاستقصاء التي تمت الإجابة عليها ١٤٤من أصل ٢٢٢، وتمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام التكرارات والنسب المئوية ومربع كاي وتحليل التباين ومعامل ارتباط بيرسون واختبار "ت" ومن نتائج الدراسة: أن التقدم السريع في التقنيات التفاعلية الحديثة وتزايد الإقبال على استعمال شبكة (الوب) العالمية. يشيران إلى أهمية الإنترنت في التجارة الإلكترونية.

٨- دراسة المنيع (١٤٢٠هـ) بعنوان (تقنية الحاسب الآلي ودورها في تطوير الإدارة التربوية).

ومن أهداف الدراسة ما يلي:

١. التعرُّف على دور تقنية الحاسب الآلي في تطوير الإدارة التربوية.

٢. التعرُّف على مجالات الحاسب الآلي التي يمكن أن تستفيد منها الإدارة التربوية.

٣. التعرُّف على الخدمات التي يمكن أن تقدمها الإنترنت والبريد الإلكتروني للإدارة التربوية.

٤. التعرُّف على أهمية التقنية.

ومن نتاج الدارسة:

١. الحاسب الآلي يوفر المعلومات المنظمة التي تساعد المدير في اتخاذ قرارات سليمة.

٢. الاستفادة من الحاسب الآلي في الاتصال، وفي كونه أداة للتعليم الذاتي.

ومن التوصيات: تدريب القيادات التربوية على استخدام مجالات الحاسب الآلي والإنترنت وتطبيقاتها في مجال عمل الإدارة التربوية.

٩- دراسة بن فاطمة (١٩٩٤م) بعنوان (دراسة حول واقع استخدام التقنيات التربوية في الأقطار العربية والصعوبات التي تواجهها)

من أهداف الدراسة: التعرُّف على وضع التقنيات التربوية في النظم التربوية العربية، الهياكل التنظيمية العاملين في الميدان، الأجهزة المتوافرة، المواد التعليمية، والتعرف على واقع استخدامها وتوظيفها في العملية التربوية، ومعرفة أهم المعوقات لاستخدامها وأهم المشكلات التي تحول دون تطويرها.

استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، واستعمل الاستبانة كأداة مجمع المعلومات، ووزعت على الأقطار العربية كافة، ومن نتائج الدراسة:

١- أن معظم الأقطار العربية تستخدم التقنيات التربوية في التعليم، وأن هياكل المؤسسات التي تُعنَى بالتقنيات تختلف من حيث حجمها واستقلاليتها وهكليتها ومن حيث القدرة على التحرك في الميدان.

٢- وأن النظم التربوية العربية في حاجة إلى خطط وطنية للتدريب في أثناء الخدمة. إذاً التنظيم العفوي لدورات تدريبية لفائدة بعض الفئات فقط لا يسد الحاجة.

٣- إن البنية الأساسية في المدارس ليست دائماً مؤهلة لاستخدام بعض الأجهزة التعليمية، لذا توصي الدراسة بوضع مخطط لتعديل هندسة حجرات الدراسة عند الإمكان لاستخدام التقنيات التربوية.

٤- تكليف الأطر المختصة العاملين في أجهزة التقنيات التربوية بأشغال ومهام في نطاق تخصصهم، والتخلي عن تكليفهم بمهام إدارية كما هو الوضع في بعض الأقطار.

علاقة الدراسات المتعلقة بالتقنيات الحديثة والدراسة الحالية:

استفادت الباحثة من هذه الدراسات بالتعرف على التقنيات الحديثة في الإدارة التربوية، وعلى أهميتها ودورها في هذا العصر، وعلى ضرورة قيام المرأة (القائد) بتطويع هذه التقنيات الحديثة لإزالة ضغوط العمل في عصر العولمة عنها لخدمة بيئتها ومجتمعها.

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة الميدانية

منهج الدارسة

مجتمع الدراسة وعينة الدراسة

تصميم أداة الدراسة

ثبات أداة الدراسة

تطبيق أداة الدراسة

المعالجة الإحصائية

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

يتضمن هذا الفصل وصفاً للخطوات الإجرائية للجانب التطبيقي للدارسة من حيث المنهج المستخدم الذي تم الاعتماد عليه، وتحديد مجتمع الدراسة واختيار العينة، بالإضافة إلى وصف الإجراءات تصميم أداة الدراسة وما يرتبط بصدقها وثباتها، والأسلوب الإحصائي التي تم استخدامه لتحليل واستخلاص نتائج الدراسة.

منهج الدراسة:

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي لمعرفة واقع ضغوط عمل القيادات النسائية من وجه نظرهن، وكذلك من وجهة نظر الموظفات اللاتي تعملن معهن، فقامت باستخدام المسح الشامل للحصول على البيانات والمعلومات المطلوبة من مجتمع الدراسة تمهيداً للخروج بتفسير لتلك النتائج، مما يمكن للباحثة إجراؤه من خلال عملية تحليل البيانات وتفسيرها في الفصل الرابع.

مجتمع الدارسة الميداني:

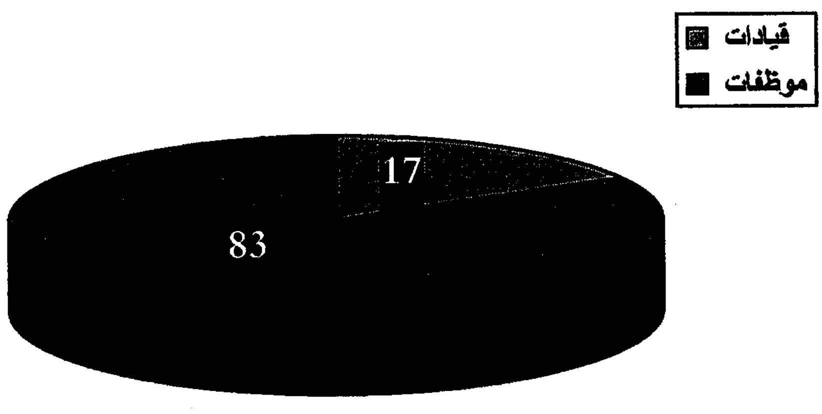
يتكون مجتمع الدراسة من جميع القيادات التربوية والموظفات في عمادة الدراسات الجامعية للطالبات بجامعة أم القرى بالعاصمة المقدسة المتواجدات خلال الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٢٣هـ وعددهن (٣٢٠) بين قائدة وموظفة منهن (٢٦٥) موظفة، موزعات بين العمادات والكليات والأقسام المساندة و (٥٥) من القيادات يتضمن ما يلي: عميدة الدراسات الجامعية الحالية ووكيلة عميدة الدراسات الجامعية ووكيلات العمادات ووكيلات الأقسام والمشرفات على العمادات، المساندة، بالإضافة إلى من قمن بعمل قيادات من أعضاء هيئة التدريس.

ولقد وصل العائد من الاستبيانات بالنسبة للموظفات (٢٥٢) استبانة، تم استبعاد عدد (٨) استبانات، وبالتالي تم اعتماد (٢٤٤) استبانة. أما بالنسبة للقيادات تم استعادة (٥١) استبانة، وتم استبعاد عدد (١) فأصبح مجموع الاستبانات المستوفية الخاضعة للتحليل هي (٢٩٤) استبانة وجدول (١-٣) يوضح مجتمع الدراسة.

جدول رقم (١-٣) يوضح وصف مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير الوظيفة

م	الوظيفة	المجموع	٪
١	قيادات	٥٠	١٧
٢	موظفات	٢٤٤	٨٣
المجموع		٢٩٤	١٠٠,٠٠

شكل رقم (١-٣) يوضح وصف مجتمع الدراسة



جدول رقم (٢-٣) يوضح توزيع مجتمع الدراسة تبعًا لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	٪
دكتوراه	٣٦	١٢,٢٠
ماجستير	٩	٣,١٠
بكالوريوس	١٠٣	٣٥,٠٠
دبلوم	٦	٢,٠٠
ثانوية	٤٠	١٣,٦٠
لا يوجد	١٠٠	٣٤,٠٠
المجموع	٢٩٤	١٠٠,٠٠

جدول رقم (٣-٣)يوضح توزيع مجتمع الدراسة تبعًا لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة
من ١. أقل من ٥ سنوات	٣٦	١٢,٢٠
من ٥ سنوات – أقل من ١٠ سنوات	٦٣	٢١,٤٠
من ١٠ سنوات – أقل من ١٥ سنوات	٢٤	٨,٢٠
من ١٥ سنة – أقل من ٢٠ سنة	٣٥	١١,٩٠
من ٢٠ سنة فأكثر	١٣٦	٤٦,٣٠
المجموع	٢٩٤	١٠٠,٠٠

إن جدول (١-٣) يوضح توزيع مجتمع الدارسة من القيادات والموظفات تبعاً لمتغير الوظيفة الحالية:

١- عدد (٥٠) قيادات من مجتمع الدراسة بنسبة (١٧,٠٠) من المجموع الكلي لمجتمع الدارسة.

٢- عدد (٢٢٤) موظفات من مجتمع الدارسة بنسبة (٨٣,٠٠%) من المجموع الكلي لمجتمع الدراسة.

جدول (٢-٣) يوضح توزيع مجتمع الدارسة من القيادات والموظفات تبعًا لمتغير الوظيفة الحالية:

١- عدد (٣٦) قيادات بنسبة (١٢,٢%) من المجموع الكلي لمجتمع الدراسة لديهن مؤهل علمي "دكتوراه".

٢- عدد (٩) قيادات وموظفات بنسبة (٣,١٠%) من المجموع الكلي لمجتمع الدراسة لديهن مؤهل علمي "ماجستير".

٣- عدد (١٠٣) وموظفات بنسبة (٣٥,٠٠%) من المجموع الكلي لمجتمع الدراسة لديهن مؤهل علمي "بكالوريس"، وهذه الفئة تشكل أكبر عدد من مجتمع الدراسة.

٤- عدد (٦) موظفات بنسبة (٢,٠٠%) من المجموع الكلي لمجتمع الدراسة لديهن مؤهل علمي "دبلوم".

٥- عدد (٤٠) موظفات بنسبة (١٣,٦%) من المجموع الكلي الدراسة لديهن مؤهل علمي "ثانوية"

٦- عدد (١٠٠) موظفات بنسبة (٣٤,٠٠) من المجموع الكلي لمجتمع الدارسة ليس لديهن مؤهل "أقل من الثانوية".

ولقد وجدت الباحثة صعوبة شديدة في شرح وتفسير الاستبانة للموظفات خاصة ممن ليس لديهن مؤهل أو لدينهن مؤهل أقل من الثانوية" فأخذت الباحثة

توضح الاستبانة لهن فقرة فقرة، حيث قامت الباحثة بتوزيع الاستبانة عليهن مباشرة.

جدول (٣-٣) يوضح توضيح توزيع مجتمع الدراسة، من القيادات والموظفات تبعاً لمتغير سنوات الخبرة:

١- عدد (٣٦) قيادات وموظفات من مجتمع الدراسة، خبرتهن في العمل تقع في الفئة (أقل من ٥ سنوات) بنسبة قدرها (١٢,٢%) من المجموع الكلي لمجتمع الدراسة.

٢- عدد (٦٣) قيادات وموظفات من مجتمع الدراسة، خبرتهن في العمل تقع في الفئة (من ٥ سنوات - أقل من ١٠ سنوات) بنسبة قدرها(٢١,٤٠%) من المجموع الكلي لمجتمع الدراسة.

٣- عدد (٢٤) قيادات وموظفات من مجتمع الدراسة، خبرتهن تقع في الفئة (من ١٠ سنوات - أقل من ١٥ سنة) بنسبة قدرها (٨,٢٠%) من المجموع الكلي لمجتمع الدراسة.

٤- عدد (٣٥) قيادات وموظفات من مجتمع الدراسة، خبرتهن في العمل تقع في الفئة (١٥ سنة - أقل من ٢٠سنة) بنسبة قدرها (١١,٩٠%) من المجموع الكلي لمجتمع الدراسة.

٥- عدد (١٣٦) قيادات وموظفات من مجتمع الدراسة، خبرتهن تقع في الفئة (من ٢٠ سنة فأكثر) بنسبة (٤٦,٣٠%) من المجموع الكلي لمجتمع الدراسة. وهي الفئة تشكل أكبر عدد من مجتمع الدراسة.

تصميم أداة الدراسة:

تم تصميم أداة الدراسة اعتمادًا على قرارات الباحثة في مجال الدراسة وفي أساليب تصميم الاستبيانات، حيث روعي في تصميم أداة الدراسة أن تكـــون في صورة فقرات تم إعدادها على أن تكون استبانه مقفلة.

ولقد قسمت الاستبانة على جزئين. الجزء الأول اشتمل علـــى المـــتغيرات الديمغرافية التي يمكن أن يكون لها تأثير على آراء مجتمع الدارسة، أما الجزء الثـــاني فقد تكون من ستة محاور. نحاول في نهاية الأمر تحقيق أهداف الدراسة، فهذه الست محاور مكونة من (٩٥) فقرة، قسمت إلى فقرات على كل محور من المحاور، بحسب ما هو موضح في الجدول رقم (٤-٣)

جدول رقم (٤-٣) عبارات الاستبانة

المحـــــــــــور	أرقام العبارات في الاستبانة	
	من	إلى
المحور الأول: أسباب ضغوط العمل التي تسببها البيئة التنظيمية.	١	٢٥
المحور الثاني: أسباب ضغوط العمل التي تسببها البيئة الوظيفية.	٢٦	٤٤
المحور الثالث: أسباب ضغوط العمل التي تسببها البيئة الشخصية.	٤٥	٥٥
المحور الرابع: سمات السلوك القيادي.	٥٦	٧٢
المحور الخامس: العولمة.	٧٣	٨٣
المحور السادس:التقنيات الحديثة.	٨٤	٩٥

اعتمدت الباحثة للإجابة على الاستبانه المقياس الخماسي المتدرج من ٥- ١ موضح ذلك بالجدول (٥-٣).

جدول (٥-٣) يوضح المقياس الخماسي

العبارة تنشأ ضغوط العمل على القيادات بسبب	يحدث ذلك بدرجة				
	عالٍ جداً	عالية	نوعاً ما	منخفضة	لا يحدث

صدق وثبات الدراسة:

بعد الانتهاء من تصميم أداة الدراسة المبدئي،تم عرضها على المشرف للاتفاق على الصورة التي يمكن عرضها على عدد من المحكمين من ذوي الاختصاص؛ للتأكد من صدق الأداة، وأنها تقيس ما وصفت لقياسه، وبعد ذلك تم استكمال توزيع الاستبانة على المحكمين وعددهم (٢٥) انظر ملحق رقم(٣)، ثم تم جمعها وإعادة دراستها لإجراء التعديلات اللازمة، حيث تمت إعادة الاستبانة إلى نصف المحكمين تقريباً، الذين استطاعت الباحثة مقابلتهم من أجل معرفة مدى موافقتهم من عدمها على الصورة النهائية التي قدمت لهم بعد إجراء التعديلات وذلك للتأكد من وضوح عبارات الاستبانة.

ثبات أداة الدارسة:

لقد تم حساب ثبات أداة الاستبانة لكل محور من المحاور الستة التي تكونت منها الاستبانة بصفة عامة، باستخدام معامل الثبات (ألفا كرونباخ)، حيث ظهر أن معامل الثبات للمحاور الثلاثة الأولى التي تدرس مصادر الضغط الداخلية ظهرت بنسبة معامل الثبات (٧١٨) و(٧٥٨) (انظر الجدول رقم (٦-٣) قيم معاملات ثبات الاستبانة) كما أن معامل ثبات المصادر الخارجية المكونة من ثلاثة محاور بلغ متوسط معامل الثبات (٧٠١,) و (٧٦٦,) تعد هذه النتيجة جيدة، مما يعني أن

فقرات الاستبانة كانت واضحة ومصممة بطبيعة الدراسة الحالية. (انظر جـــدول رقم (٧-٣) الذي يوضح قيم معاملات ثبات الاستبانة للمصادر الخارجية.

جدول رقم (٦-٣) قيم معاملات ثبات الاستبانة:

أولاً: تأثير الضغط من مصادر داخلية:

ت	أبعاد الدراسة	معامل الثبات	ألفا كرونباخ
1	شخصية	0.678	0.819
2	تنظيمية	0.807	0.638
3	وظيفية	0.668	0.817
	المجموع الكلي	0.718	0.758

جدول رقم (٧-٣) قيم معاملات ثبات الاستبانة:

أولاً: تأثير الضغط من مصادر خارجية:

ت	أبعاد الدراسة	معامل الثبات	ألفا كرونباخ
1	سمات السلوك	0.681	0.799
2	عولمة السلوك	0.672	0.781
3	التقنيات الحديثة	0.749	0.717
	المجموع الكلي	0.701	0.766

وبإخضاع أبعاد الدارسة الثلاثة من المصادر الداخلية، حيث ظهـــر ثبـــات الاتساق الداخلي بمعامل المصفوفة الارتباطية بين المحاور الثلاثة، كما هو موضح في الجدول رقم (٨-٣)، كذلك من خلال المصفوفة الارتباطية التي عملت بين محاور المصادر الخارجية الثلاثة ظهر ثبات الاتساق الداخلي، كما هو موضح في الجدول (٩-٣)

جدول رقم (٨-٣) المصفوفة الارتباطية بين أبعاد الاستبانة من مصادر داخلية (ثبات الاتساق الداخلي):

م	المحاور	شخصية	تنظيمية	وظيفية
1	شخصية	1.00	0.75	0.530
2	تنظيمية		1.00	7.24
3	وظيفية			1.00

جدول رقم (٩-٣) المصفوفة الارتباطية بين أبعاد الاستبانة من مصادر خارجية (ثبات الاتساق الداخل)

م	المحاور	سمات السلوك	عولمة السلوك	التقنيات الحديثة
1	سمات السلوك	1.00	0.577	0.667
2	عولمة السلوك		1.00	0.666
3	التقنيات الحديثة			1.00

جدول رقم (١٠-٣): يوضح حساب الثبات بطرق (ألفا كرونباخ - جيتمان - سبيرمان براون)

الطريقة	العينة	العدد	قيمة المعامل
ألفا كرونباخ	القيادات	٥٠	٠,٩٥٢٨
	موظفات	٣٠	٠,٨٤٥٧
	العينة الكلية	٦٠	٠,٩٦٨٢
التجزئة النصفية (جتمان)	القيادات	٣٠	٠,٩٢٢١
	موظفات	٣٠	٠,٩٠٢٤
	العينة الكلية	٦٠	٠,٩١٣٥
سبيرمان براون	القيادات	٣٠	٠,٩٠٠٣
	موظفات	٣٠	٠,٩٠١٨
	العينة الكلية	٦٠	٠,٩٢٣١

يتضح من جدول رقم (١٠-٣) أن جميع معاملات الثبات المستخدمة في قياس حساب الثبات لمجتمع الدراسة، وجد أنها معاملات مرتفعة جداً، وهذا يدل على ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) فيما لو أعيد تطبيقها مرة أخرى، وهذا تأكيد آخر على ثبات الأداة حيث تم في الجدولين (٦-٣) (٧-٣). دراسة معامل الثبات من جهة مدى الاتساق الجزئي للدراسة فيما يتعلق في البيئة الداخلية والخارجية.

ونجد حساب درجة الثبات في الجدولين (٨-٣)، و (٩-٣) اللذين يوضحان ثبات الاتساق الداخلي لمحاور الدارسة الستة.

تطبيق أداة الدارسة:

قامت الباحثة بتوزيع الاستبانة في صورتها النهائية [انظر ملحق رقم (٢)] شخصياً على مجتمع الدارسة، وذلك خلال الفصل الدراسي الثاني من عام ١٤٢٣/١٤٢٤هـ، كما تم وصف ذلك في مجتمع الدارسة سابقاً. ولقد كان عدد الاستبيانات الكلي الخاضعة للتحليل (٢٩٤) استبانًا، عدد (٥٠) استبانة للقيادات و(٢٤٤) استبانة للموظفات، والتي تم الاعتماد عليها كبيانات ثم تفريغها بنظام التحليل الإحصائي SPSS للدراسات الاجتماعية، نسبة العائد (٩٤,٦%) من استبيانات القيادات النسائية، و(٩١,٨%) من استبيانات الموظفات، يظهر ذلك في الجدول رقم (١١-٣).

جدول (١١-٣) يوضح عدد الاستبيانات الموزعة والعائد منها:

مجتمع الدراسة	عدد الاستبيانات الموزعة	العائد من الاستبيانات	ما تم إخضاعه للتحليل
القيادات	٥٥	٥١	٥٠
الموظفات	٢٦٥	٢٥٢	٢٤٤
المجموع الكلي	٣٢٠	٣٠٣	٢٩٤
النسبة المئوية	%١٠٠	%٩٤,٦٨	%٩١,٨

المعالجة الإحصائية:

من أجل استخلاص وتحليل نتائج الدراسة، وبناء على توجيهات المشرف لقد تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

١- مقياس معامل الثبات (الفاكرونباخ)؛ لتحديد مدى ثبات أداة الدارسة.

٢- التكرارات والنسب المئوية للإجابة على السؤال الأول والثاني اللذين يحددان وجهة نظر القيادات النسائية والموظفات تجاه بعدي الدراسة والمحاور الخاصة بكل فيها.

٣- للإجابة على السؤال الثالث، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لحساب متوسط إجابات مجتمع الدراسة تجاه كل محور من بعدي الدراسة، وقياس الدلالة الإحصائية من خلال اختبار (t).

٤- وتم حساب المتوسط الحساب والانحراف المعياري وحساب قيمة (ف) لمعرفة مدى وجود دلالة على تأثير المتغيرات (الوسطية) الديموغرافية التالية: (الوظيفة الحالية - المؤهل العلمي - الخبرة).

٥- في الفصل الرابع التالي تتضح رؤية الباحثة العلمية أثناء عرضها نتائج الدراسة وتفسيرها.

الفصل الرابع

عرض وتحليل نتائج الدراسة

عرض وتحليل نتائج الدراسة وتفسيرها

بعد أن منّ الله سبحانه وتعالى على الباحثة بتطبيق أداة الدراسة، ومـــنَ ثمَّ جمع المعلومات وتبويبها والخروج بالبيانات الإحصائية مـــن خـــلال الحاســـوب واستخدام برنامج الإحصائي Spss، تمهيدًا لتحليل هذه البيانات وتفسيرها في هذا الفصل من الدراسة.

لقد أوضحت الباحثة في الفصل الثالث جميع إجراءات الدراسة الميدانيـــة والتي أسهمت بالبدء في تحليلها كما يلي:

لقد اعتمدت الباحثة في تفسيرها لنتائج الدراسة، وفقاً للمقياس الخماســـي الذي اعتمدته الباحثة للإجابة على عبارات الاستبانة على النحو التالي:

١- عالية جداً: عندما يكون المتوسط الحسابي للاستجابات من (٤,٥) إلى (٥).

٢- عالية: عندما يكون المتوسط الحسابي للاستجابات من (٣,٥) إلى أقل من (٤,٥).

٣- نوعاً ما: عندما يكون المتوسط الحسابي للاستجابات من (٢,٥) إلى أقل من (٣,٥).

٤- منخفضة: عندما يكون المتوسط الحسابي للاستجابات من (١,٥) إلى أقل من (٢,٥).

٥- لا يحدث: عندما يكون المتوسط الحسابي للاستجابات أقل من (١,٥).

بناءاً على ذلك قامت الباحثة بالإجابة على أسئلة الدراسة التي تم تحديدها والإجابة عليها من خلال الاستبانة [انظر الملحق رقم (٢)] وهي كما يلي:

الإجابة على السؤال الأول:

للإجابة على السؤال الأول الذي نصه ما يلي:

هل هناك ضغوط عمل تواجهها القيادات التربوية بجامعة أم القرى ناتجة عن تأثير البيئة الداخلية للعمل (البيئة التنظيمية، البيئة الوظيفية والبيئة الشخصية)؟

فقد تم حساب التكرارات والنسب المئوية لمعرفة ترتيب عبارات كل محور من المحاور الثلاثة الخاصة بالبعد الأول (البيئة الداخلية التنظيمية الوظيفية الشخصية)، كما يتضح ذلك من خلال الجداول رقم (١-٤) و (٢-٤) و (٣-٤).

جدول رقم (١-٤): يوضح استجابات مجتمع الدراسة من القيادات والموظفات حول عبارات المحور الأول (ضغوط العمل بسبب البيئة التنظيمية)

مسلسل	العبارة	يحدث ذلك بدرجة (مجتمع القيادات)										المتوسط الحسابي	الترتيب	يحدث ذلك بدرجة (مجتمع الموظفات)										المتوسط الحسابي	الترتيب
		عالية جدا		عالية		نوعا ما		منخفضة		لا يحدث				عالية جدا		عالية		نوعا ما		منخفضة		لا يحدث			
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		
١		٢٦	٥٢,٠	١١	٢٢,٠	٥	١٠,٠	٣	٦,٠	٥	١٠,٠	٤,٠٠	٣	٩١	٣٧,٣	٦٥	٢٦,٦	٥٣	٢١,٧	٢٨	١١,٥	٧	٢,٩	٣,٨٤	٢
٢		١١	٢٢,٠	١٠	٢٠,٠	٩	١٨,٠	٦	١٢,٠	١٤	٢٨,٠	٢,٩٦	٢٠	٢٨	١١,٥	٥٣	٢١,٧	٨٧	٣٥,٧	٦٢	٢٥,٤	١٤	٥,٧	٣,٠٨	٢٢
٣		١٩	٣٨,٠	١٦	٣٢,٠	١١	٢٢,٠	٣	٦,٠	١	٢,٠	٣,٩٨	٤	٦٠	٢٤,٦	٧٦	٣١,١	٥٦	٢٣,٠	٤٦	١٨,٩	٦	٢,٥	٣,٥٧	٦
٤		١٢	٢٤,٠	١٥	٣٠,٠	١٥	٣٠,٠	٣	٦,٠	٥	١٠,٠	٣,٥٢	٩	٥٠	٢٠,٥	٦١	٢٥,٠	٦٨	٢٧,٩	٦٠	٢٤,٦	٥	٢,٠	٣,٣٧	١٩
٥		١٣	٢٦,٠	١٤	٢٨,٠	١٠	٢٠,٠	١٢	٢٤,٠	١	٢,٠	٣,٥٢	٩	٥١	٢٠,٩	٧٨	٣٢,٠	٥٢	٢١,٣	٥٦	٢٣,٠	٧	٢,٩	٣,٤٥	١٢
٦		١٠	٢٠,٠	٨	١٦,٠	١٨	٣٦,٠	١٠	٢٠,٠	٤	٨,٠	٣,٢٠	١٧	٤٨	١٩,٧	٧٩	٣٢,٤	٦١	٢٥,٠	٤٨	١٩,٧	٨	٣,٣	٣,٤٥	١٢
٧		٨	١٦,٠	١١	٢٢,٠	٢٣	٤٦,٠	٥	١٠,٠	٣	٦,٠	٣,٣٢	١٤	٤٧	١٩,٣	٦٦	٢٧,٠	٧٩	٣٢,٤	٤٦	١٨,٩	٦	٢,٥	٣,٤٢	١٥
٨		٥	١٠,٠	٦	١٢,٠	١٦	٣٢,٠	١٧	٣٤,٠	٦	١٢,٠	٢,٧٤	٢٤	٤٠	١٦,٤	٤٠	١٦,٤	٦٩	٢٨,٣	٥٢	٢١,٣	٤٣	١٧,٦	٢,٩٣	٢٣
٩		١١	٢٢,٠	١٦	٣٢,٠	١٦	٣٢,٠	٣	٦,٠	٤	٨,٠	٣,٥٤	٨	٦٩	٢٨,٣	٦٤	٢٦,٢	٥٧	٢٣,٤	٣٩	١٦,٠	١٥	٦,١	٣,٥٥	٧
١٠		١٢	٢٤,٠	١١	٢٢,٠	٢٠	٤٠,٠	٥	١٠,٠	٢	٤,٠	٣,٥٢	٩	٥٢	٢١,٣	٧٢	٢٩,٥	٧٢	٢٩,٥	٤٤	١٨,٠	٤	١,٦	٣,٥١	١٠
١١		٧	١٤,٠	١١	٢٢,٠	١٩	٣٨,٠	٩	١٨,٠	٤	٨,٠	٣,١٦	١١	٤٨	١٩,٧	٦٩	٢٨,٣	٧٤	٣٠,٣	٤٩	٢٠,١	٤	١,٦	٣,٤٤	١٤
المحور الأول																									

تابع جدول رقم (١-٤): يوضح استجابات مجتمع الدراسة من القيادات والموظفات حول عبارات المحور الأول (ضغوط العمل بسبب البيئة التنظيمية)

مسلسل	العبارة	يحدث ذلك بدرجة (مجتمع القيادات)										المتوسط الحسابي	الترتيب	يحدث ذلك بدرجة (مجتمع الموظفات)										المتوسط الحسابي	الترتيب
		عالية جدا		عالية		نوعا ما		منخفضة		لا يحدث				عالية جدا		عالية		نوعا ما		منخفضة		لا يحدث			
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		
١٢		١٤	٢٨,٠	١٩	٣٨,٠	٦	١٢,٠	٩	١٨,٠	٢	٤,٠	٣,٦٨	٧	٤١	١٦,٨	٨٠	٣٢,٨	٦١	٢٥,٠	٦٠	٢٤,٦	٢	٠,٨	٣,٤٠	١٧
١٣		٥	١٠,٠	١٢	٢٤,٠	١٩	٣٨,٠	٦	١٢,٠	٨	١٦,٠	٣,٠٠	١٩	٣٨	١٥,٦	٦٧	٢٧,٥	٨٣	٣٤,٠	٤٩	٢٠,١	٧	٢,٩	٣,٣٣	٢٠
١٤		١٧	٣٤,٠	١٨	٣٦,٠	٧	١٤,٠	٤	٨,٠	٤	٨,٠	٣,٨٠	٦	٨٣	٣٤,٠	٥٧	٢٣,٤	٦٤	٢٦,٢	٣٧	١٥,٢	٣	١,٢	٣,٧٤	٤
١٥		١٥	٣٠,٠	٢٧	٥٤,٠	٦	١٢,٠	١	٢,٠	١	٢,٠	٤,٠٨	٢	١١٢	٤٥,٩	٦٤	٢٦,٢	٣٠	١٢,٣	٣٣	١٣,٥	٥	٢,٠	٤,٠٠	١
١٦		٢٢	٤٤,٠	١٣	٢٦,٠	١٠	٢٠,٠	٢	٤,٠	٣	٦,٠	٣,٩٨	٤	٩٥	٣٨,٩	٥٢	٢١,٣	٥٢	٢١,٣	٣٦	١٤,٨	٩	٣,٧	٣,٧٧	٣
١٧		٧	١٤,٠	٦	١٢,٠	١١	٢٢,٠	١١	٢٢,٠	١٥	٣٠,٠	٢,٥٨	٢٥	٣٧	١٥,٢	٣٢	١٣,١	٥٢	٢١,٣	٨٢	٣٣,٦	٤١	١٦,٨	٢,٧٦	٢٥
١٨		١٠	٢٠,٠	٨	١٦,٠	٧	١٤,٠	١٣	٢٦,٠	١٢	٢٤,٠	٢,٨٢	٢٣	٤٣	١٧,٦	٣٦	١٤,٨	٤٨	١٩,٧	٨٠	٣٢,٨	٣٧	١٥,٢	٢,٨٧	٢٤
١٩		١١	٢٢,٠	١٥	٣٠,٠	١٥	٣٠,٠	٥	١٠,٠	٤	٨,٠	٣,٤٨	١٢	٦٥	٢٦,٦	٥٧	٢٣,٤	٤٧	١٩,٣	٦٢	٢٥,٤	١٣	٥,٣	٣,٤١	١٦
٢٠		١٦	٣٢,٠	٩	١٨,٠	١٤	٢٨,٠	٥	١٠,٠	٦	١٢,٠	٣,٤٨	١٣	٦٥	٢٦,٦	٦٢	٢٥,٤	٦٥	٢٦,٦	٤٦	١٨,٩	٦	٢,٥	٣,٥٥	٧
٢١		٦	١٢,٠	٧	١٤,٠	٢٣	٤٦,٠	٧	١٤,٠	٧	١٤,٠	٢,٩٦	٢٠	٥١	٢٠,٩	٥٠	٢٠,٥	٦٥	٢٦,٦	٧٠	٢٨,٧	٨	٣,٣	٣,٢٧	٢٠
٢٢		٧	١٤,٠	٨	١٦,٠	١٨	٣٦,٠	٩	١٨,٠	٨	١٦,٠	٢,٩٤	٢٢	٥١	٢٠,٩	٥٧	٢٣,٤	٨١	٣٣,٢	٤٣	١٧,٦	١٢	٤,٩	٣,٣٨	١٨
المحور الأول																									

تابع جدول رقم (١-٤): يوضح استجابات مجتمع الدراسة من القيادات والموظفات حول عبارات المحور الأول (ضغوط العمل بسبب البيئة التنظيمية)

مسلسل	العبارة	يحدث ذلك بدرجة (مجتمع القيادات)										المتوسط الحسابي	الترتيب	يحدث ذلك بدرجة (مجتمع الموظفات)										المتوسط الحسابي	الترتيب
		عالية جدا		عالية		نوعا ما		منخفضة		لا يحدث				عالية جدا		عالية		نوعا ما		منخفضة		لا يحدث			
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		
٢٣		٢٧	٥٤,٠	١٣	٢٦,٠	٧	١٤,٠	٣	٦,٠	٠	٠,٠	٤,٢٨	١	٥٦	٢٣,٠	٦٢	٢٥,٤	٦٧	٢٧,٥	٥٦	٢٣,٠	٣	١,٢	٣,٤٦	١١
٢٤		١٠	٢٠,٠	٨	١٦,٠	٢٠	٤٠,٠	٧	١٤,٠	٥	١٠,٠	٣,٢٢	١٦	٦٣	٢٥,٨	٦٤	٢٦,٢	٧٢	٢٩,٥	٤٤	١٨,٠	١	٠,٤	٣,٥٩	٥
٢٥		٨	١٦,٠	١٧	٣٤,٠	١٣	٢٦,٠	٤	٨,٠	٨	١٦,٠	٣,٢٦	١٥	٥٣	٢١,٧	٦٣	٢٥,٨	٩٢	٣٧,٧	٣٢	١٣,١	٤	١,٦	٣,٥٣	٩
المحور الأول												٣,٤٠												٣,٤٣	

من خلال الجدول السابقة رقم (١-٤) يتضح ما يلي:

- إن الإجابات التي تمثل أعلى استجابات لأفراد مجتمع الدراسة في محور ضغوط العمل بسبب البيئة التنظيمية الداخلية بالنسبة للقيادات، يظهر أن العبارات هي العبارات ذات الأرقام التي سجلت ضمن المقاييس (عالية جداً وعالية) أي من (٣,٥ إلى ٥).

وجد وفق ترتيب المتوسط الحسابي كما يلي:

إن العبارات من (١-٩) التالية هي:

العبارة رقم (١) (قصور أولياء الأمور في السؤال عن أداء بناهن الطالبات) حصلت على متوسط حسابي (٤,٢)، والعبارة رقم (٢) (خلو القطاع النسائي من أماكن الترويح لمناسبة للموظفات)، حصلت على متوسط حسابي (٤,٠٨) والعبارة رقم (٣) (قصور في الصلاحيات الممنوحة)، حصلت على متوسط حسابي (٤,٠٠)، والعبارتان ذات الرقم (٤) (كثرة المسئوليات الإدارية، وخلو الجدول التنظيمي لوقت الراحة بين ساعات العمل)، حصلتا على متوسط حسابي قصيرة (٣,٩٨)، والعبارة رقم (٦) (بقاء دور القطاع النسائي هامشي في صنع قراراته فقد حصلت على متوسط حسابي قدره (٣,٨٠)، والعبارة رقم (٧) (قلة اهتمام الطالبات بأدائهن الدراسي) حصلت على متوسط حسابي قدره (٣,٦٨)، والعبارة رقم (٨) (شعور القيادات بأنها منفذة لقرارات قطاع الرجال)، حصلت على متوسط حسابي قدره (٣,٥٤)، والعبارات ذات الرقم له (قصور أساليب علاج المشكلات السلوكية للطالبات)، و(صعوبة محاسبة المقصرات من الموظفات العاملات) و(تناقض التعليمات الرسمية مع التوجيهات الرسمية من قطاع الرجال) فقد حصلت جميعها على متوسط حسابي واحده هو (٣,٥٢).

أما فيما يتعلق بإجابات أفراد مجتمع الدراسة في محور ضغوط العمل بسبب البيئة التنظيمية بالنسبة للقيادات، فإن العبارات ذات الأرقام من (١١-٢٥) التي سجلت استجاباتها ضمن مقياس (نوعًا ما) فقد حصلت على متوسطات حسابية بين (٢,٥ إلى أقل ٣,٥)، قد وجد أن ترتيب المتوسط الحسابي التالي:

العبارات من (١١-٢٥) التالية: رقم (١١) (قصور أساليب معاقبة الطالبات ذوات المشكلات السلوكية) حصلت على متوسط حسابي (٣,١٦) والعبارة رقم (١٢) فقدان الأستاذات لضوابط الأداء التدريسي حصلت على متوسط حسابي (٣,٤٨)، والعبارة رقم (١٣) فقدان الضوابط التي تحد من غش الطالبات في الواجبات حصلت على متوسط حسابي (٣,٤٨)، العبارة رقم (١٤) قصور في وضوح الأنظمة واللوائح الخاصة لطبيعة العمل، حصلت على متوسط حسابي (٣,٣٢). والعبارة رقم (١٥) ممارسة أولياء الأمور أو المسئولين لإعاقة القرارات التأديبية، حصلت على متوسط حسابي (٣,٢٦)، العبارة رقم (١٦) ممارسة أولياء الأمور أو المسئولين لإعطاء الطالبات تقديرات عالية في المواد حصلت على متوسط حسابي (٣,٢٢)، والعبارة رقم (١٧) قصور في وضوح الأنظمة واللوائح الخاصة لطبيعة العمل. حصلت على متوسط حسابي (٣,٢٠)، والعبارة رقم (١٩) المضايقات الناتجة عن الاتصال الشخصي لإنجاز المطلوب من قبل قطاع الرجال حصلت على متوسط حسابي (٣,٠٠)، والعبارتان ذات الرقم (٢٠) فقدان الضوابط التي تحد من غش الطالبات في الاختبارات وفوضى في ترتيب السكرتارية للمكتب حصلتا على متوسط حسابي (٢,٩٦)، والعبارة رقم (٢٢) قبول قطاع الرجال تجاوز الموظفات لرئيستهن حصلت على متوسط حسابي (٢,٩٤)، والعبارة رقم (٢٣) ضعف احترام القيادات من قبل طالبات الجامعة حصلت على متوسط حسابي (٢,٨٢)، والعبارة رقم (٢٤) مخالفة المرؤوسات

للتعليمات المباشرة، حصلت على متوسط حسابي (٣,٥٤)، والعبارة رقم (٢٥) ضعف احترام القيادات من قبل موظفاتهن حصلت على متوسط حسابي (٢,٥٨)

لا توجد عبارات تمثل استجابات أفراد مجتمع الدراسة في محور ضغوط العمل بسبب البيئة التنظيمية بالنسبة للقيادات تحت مقياسين منخفض، ولا يحدث التي متوسطها الحسابي أقل من (٢,٥).

إن الإجابات التي تمثل أعلى استجابات لأفراد مجتمع الدراسة في محور ضغوط العمل بسبب البيئة التنظيمية للبعد الأول بالنسبة للموظفات هي العبارات ذات الأرقام التي سجلت ضمن مقياسين (عالية جداً وعالية)، التي حصلت على متوسط حسابي من (٣,٥) فما فوق، وجد وفق ترتيب المتوسط الحسابي هي، كما يلي:

العبارات من (١-١٠) هي العبارات التالية:

العبارة رقم (١) خلُو القطاع النسائي من أماكن الترويح المناسبة للموظفات حصلت على متوسط حسابي (٤,٠٠)، والعبارة رقم (٢) قصور في الصلاحيات الممنوحة حصلت على متوسط حسابي (٣,٨٤)، والعبارة رقم (٣) خلو الجدول التنظيمي لوقت الراحة بين ساعات العمل حصلت على متوسط حسابي (٣,٧٧)، والعبارة رقم (٤) بقاء دور القطاع النسائي هامشي في صنع قراراته حصلت على متوسط حسابي (٣,٧٤)، والعبارة رقم (٥) ممارسة أولياء الأمور أو المسئولين لإعطاء الطالبات تقديرات عالية في المواد حصلت على متوسط حسابي (٣,٥٩)، والعبارة رقم (٦) كثرة المسئوليات الإدارية، حصلت على متوسط حسابي (٣,٥٧)، والعبارات ذات الرقم (٧) شعور القيادات بأنها منفذه لقرارات قطاعات الرجال وفقدان الضوابط التي تحدّ من غش الطالبات في الاختبارات حصلتا على متوسط حسابي (٣,٥٥)، والعبارة رقم (٩) ممارسة أولياء

الأمور أو المسئولين لإعاقة القرارات التأديبية حصلت على متوسط حسابي (٣,٥٣)، والعبارة رقم (١٠) قصور أساليب علاج المشكلات السلوكية للطالبات حصلت على متوسط حسابي (٣,٥١).

أما بالنسبة للإجابات التي تمثل استجابات أفراد مجتمع الدراسة في محور ضغوط العمل، بسبب البيئة التنظيمية بالنسبة للموظفات هي العبارات ذات الأرقام التي سجلت ضمن مقياس (نوعًا ما)؛ أي التي حللت على متوسط حسابي من (٢,٥-٣,٥)، هي العبارات من (١١-٢٥) التالية:

العبارة رقم (١١) قصور أولياء الأمور في السؤال عن أداء بناتهن الطالبات حصلت على متوسط حسابي (٣,٤٦)، والعبارتان ذات الرقم (١٢) صعوبة محاسبة المقصرات من الموظفات وصعوبة محاسبة المقصرات من الطالبات حصلتا على متوسط حسابي (٣,٤٥)، و العبارة رقم (١٤) قصور أساليب معاقبة الطالبات ذوات المشكلات السلوكية حصلت على متوسط حسابي (٣,٤٤) والعبارة رقم (١٥) قصور في وضوح الأنظمة واللوائح الخاصة بطبيعة العمل حصلت على متوسط حسابي (٣,٤٢)، والعبارة رقم (١٦) فقدان الأستاذات الضوابط الأداء التدريسي حصلت على متوسط حسابي (٣,٤١)، والعبارة رقم (١٧) قلة اهتمام الطالبات بأدائهن الدراسي حصلت على متوسط حسابي (٣,٤٠)، والعبارة رقم (١٨) قبول قطاع الرجال تجاوز الموظفات لرئيستهن حصلت على متوسط حسابي (٣,٣٨)، والعبارة رقم (١٩) تناقض التعليمات الرسمية مع التوجيهات الرسمية من قطاع الرجال حصلت على متوسط حسابي (٣,٣٧)، والعبارتان ذات الرقم (٢٠) المضايقات الناتجة عن الاتصال الشخصي لإنجاز المطلوب من قبل قطاع الرجال وفقدان الضوابط التي تحد من غش الطالبات في الاختبارات حصلتا على متوسط حسابي (٣,٢٧)، والعبارة رقم (٢٢) فوضى

في ترتيب السكرتارية للمكتب حصلت على متوسط حسابي (٣,٨٠)، والعبارة رقم (٢٣) مخالفة المرؤوسات للتعليمات المباشرة حصلت على متوسط حسابي (٢,٩٣)، والعبارة رقم (٢٤) ضعف احترام القيادات من قبل طالبات الجامعة حصلت على متوسط حسابي (٢,٨٧)، و العبارة رقم (٢٥) ضعف احترام القيادات من قبل موظفاتهن صلت على متوسط حسابي (٢,٧٦).

أما فيما يتعلق باستجابات أفراد مجتمع الدراسة في محور ضغوط العمل بسبب البيئة التنظيمية بالنسبة للموظفات، لا يوجد عبارات ضمن مقياسين منخفضة، ولا يحدث التي متوسطهما الحسابي أقل من (٢,٥).

جدول رقم (٢-٤): يوضح استجابات مجتمع الدراسة من القيادات والموظفات حول عبارات المحور الثاني (ضغوط العمل بسبب البيئة الوظيفية)

مسلسل	العبارة	يحدث ذلك بدرجة (مجتمع القيادات)										المتوسط الحسابي	الترتيب	يحدث ذلك بدرجة (مجتمع الموظفات)										المتوسط الحسابي	الترتيب
		عالية جدا		عالية		نوعا ما		منخفضة		لا يحدث				عالية جدا		عالية		نوعا ما		منخفضة		لا يحدث			
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		
٢٦		١٦	٣٢,٠	٢٣	٤٦,٠	٨	١٦,٠	٢	٤,٠	١	٢,٠	٤,٠٢	٣	٩٦	٣٩,٣	٦٧	٢٧,٥	٤٣	١٧,٦	٣٥	١٤,٣	٣	١,٢	٣,٨٩	٤
٢٧		٧	١٤,٠	٨	١٦,٠	٢١	٤٢,٠	٧	١٤,٠	٧	١٤,٠	٣,٠٢	١٨	٧٨	٣٢,٠	٦٥	٢٦,٦	٥٥	٢٢,٥	٤٢	١٧,٢	٤	١,٦	٣,٧٠	٩
٢٨		١٢	٢٤,٠	١١	٢٢,٠	١٦	٣٢,٠	٦	١٢,٠	٥	١٠,٠	٣,٣٨	١٢	٦٣	٢٥,٨	٥٦	٢٣,٠	٧٧	٣١,٦	٤٥	١٨,٤	٣	١,٢	٣,٥٤	١٠
٢٩		١٦	٣٢,٠	١٢	٢٤,٠	١٣	٢٦,٠	٥	١٠,٠	٤	٨,٠	٣,٦٢	١٠	٤١	١٦,٨	٧٣	٢٩,٩	٥٢	٢١,٣	٧٤	٣٠,٣	٤	١,٦	٣,٣٠	١٦
٣٠		١٢	٢٤,٠	١١	٢٢,٠	١٤	٢٨,٠	٨	١٦,٠	٥	١٠,٠	٣,٣٤	١٤	٤٦	١٨,٩	٧٢	٢٩,٥	٥٢	٢١,٣	٦٨	٢٧,٩	٦	٢,٥	٣,٣٤	١٥
٣١		٢٢	٤٤,٠	١٢	٢٤,٠	١٤	٢٨,٠	٢	٤,٠	٠	٠,٠	٤,٠٨	١	٨٤	٣٤,٤	٧١	٢٩,١	٦٣	٢٥,٨	٢١	٨,٦	٥	٢,٠	٣,٨٥	٧
٣٢		٢٢	٤٤,٠	١٤	٢٨,٠	١٠	٢٠,٠	٤	٨,٠	٠	٠,٠	٤,٠٨	١	٨٣	٣٤,٠	٧٧	٣١,٦	٦٦	٢٧,٠	١٦	٦,٦	٢	٠,٨	٣,٩١	٣
٣٣		٢١	٤٢,٠	١١	٢٢,٠	١٥	٣٠,٠	٣	٦,٠	٠	٠,٠	٤,٠٠	٤	٨٢	٣٣,٦	٧٢	٢٩,٥	٦٧	٢٧,٥	١٩	٧,٨	٤	١٧,٦	٣,٨٦	٦
٣٤		٢١	٤٢,٠	١١	٢٢,٠	١٤	٢٨,٠	٤	٨,٠	٠	٠,٠	٣,٩٨	٥	٨٧	٣٥,٧	٧٠	٢٨,٧	٦٩	٢٨,٣	١٦	٦,٦	٢	٠,٨	٣,٩٢	٢
٣٥		١٤	٢٨,٠	٦	١٢,٠	١٧	٣٤,٠	٧	١٤,٠	٦	١٢,٠	٣,٣٠	١٥	٥٤	٢٢,١	٤٧	١٩,٣	٩٧	٣٩,٨	٣٨	١٥,٦	٨	٣,٣	٣,٤١	١٣
٣٦		١٧	٣٤,٠	٢٠	٤٠,٠	٧	١٤,٠	١	٢,٠	٥	١٠,٠	٣,٨٦	٧	٨٥	٣٤,٨	٩٢	٣٧,٧	٣٧	١٥,٢	٢٩	١١,٩	١	٠,٤	٣,٩٥	١
المحور الأول																									

تابع جدول رقم (٢-٤): يوضح استجابات مجتمع الدراسة من القيادات والموظفات حول عبارات المحور الثاني (ضغوط العمل بسبب البيئة الوظيفية)

مسلسل	العبارة	يحدث ذلك بدرجة (مجتمع القيادات)										المتوسط الحسابي	الترتيب	يحدث ذلك بدرجة (مجتمع الموظفات)										المتوسط الحسابي	الترتيب
		عالية جدا		عالية		نوعا ما		منخفضة		لا يحدث				عالية جدا		عالية		نوعا ما		منخفضة		لا يحدث			
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		
٣٧		١١	٢٢,٠	٢٠	٤٠,٠	١٥	٣٠,٠	١	٢,٠	٣	٦,٠	٣,٧٠	٩	٧٧	٣١,٦	١٠٠	٤١,٠	٣٣	١٣,٥	٣٢	١٣,١	٢	٠,٨	٣,٨٩	٤
٣٨		٧	١٤,٠	١٤	٢٨,٠	١١	٢٢,٠	١٢	٢٤,٠	٦	١٢,٠	٣,٠٨	١٧	٤٥	١٨,٤	٦٣	٢٥,٨	٨٥	٣٤,٨	٤٥	١٨,٤	٦	٢,٥	٣,٣٩	١٤
٣٩		٦	١٢,٠	١٣	٢٦,٠	٢١	٤٢,٠	٥	١٠,٠	٥	١٠,٠	٣,٢٠	١٦	٣٢	١٣,١	٥٧	٢٣,٤	٧٥	٣٠,٧	٧٧	٣١,٦	٣	١,٢	٣,١٦	١٩
٤٠		٧	١٤,٠	١٧	٣٤,٠	١٩	٣٨,٠	١	٢,٠	٦	١٢,٠	٣,٣٦	١٣	٤٧	١٩,٣	٥٨	٢٣,٨	٦٦	٢٧,٠	٦٥	٢٦,٦	٨	٣,٣	٣,٢٩	١٧
٤١		٤	٨,٠	١٦	٣٢,٠	٩	١٨,٠	١٥	٣٠,٠	٦	١٢,٠	٢,٩٤	١٩	٥١	٢٠,٩	٥١	٢٠,٩	٥٠	٢٠,٥	٨٨	٣٦,١	٤	١,٦	٣,٢٣	١٨
٤٢		٢٠	٤٠,٠	١٦	٣٢,٠	٦	١٢,٠	٥	١٠,٠	٣	٦,٠	٣,٩٠	٦	٨٧	٣٥,٧	٦٤	٢٦,٢	٤٧	١٩,٣	٤٤	١٨,٠	٢	٠,٨	٣,٧٨	٨
٤٣		١٣	٢٦,٠	١١	٢٢,٠	١٤	٢٨,٠	٩	١٨,٠	٣	٦,٠	٣,٤٤	١١	٥٨	٢٣,٨	٥٦	٢٣,٠	٧٢	٢٩,٥	٥٦	٢٣,٠	٢	٠,٨	٣,٤٦	١٢
٤٤		١٦	٣٢,٠	١٩	٣٨,٠	٨	١٦,٠	٤	٨,٠	٣	٦,٠	٣,٨٢	٨	٦٧	٢٧,٥	٤٧	١٩,٣	٧٣	٢٩,٩	٥٥	٢٢,٥	٢	٠,٨	٣,٥٠	١١
المحور الأول												٣,٥٩												٣,٦٠	

من خلال الجدول السابق (٢-٤) يتضح ما يلي:

أن الإجابات التي تمثل استجابات لأفراد مجتمع الدراسة في محور ضغوط العمل بسبب المحور الثاني (البيئة الوظيفية) للبعد الأول بالنسبة للقيادات هي العبارات ذات الأرقام التي سجلت ضمن مقياسين (عالية جداً وعالية) ذات المتوسط الحسابي من (٣,٥) فما فوق، وجد ترتيب المتوسط الحسابي للعبارات كما يلي من (١-١٠) هي العبارات التالية:

العبارتات ذات الرقم (١) حاجتها إلى دورات تدربية في أسلوب حل المشكلات، وحاجتها إلى دورات تدريبية في أسلوب الإدارة بالعلاقات حصلتا على متوسط حسابي (٤,٠٨)، والعبارة رقم (٣) قصور في الحوافز التشجيعية حصلت على متوسط حسابي (٤,٠٢)، والعبارة رقم (٤) حاجتها إلى دورات تدريبية في التخطيط الاستراتيجي حصلت على متوسط حسابي (٤,٠٠)، والعبارة رقم (٥) حاجتها إلى دورات تدريبية في صنع القرار حصلت على متوسط حسابي (٣,٩٨) والعبارة رقم (٦) غياب دوافع الحوافز عن الأستاذات حصلت على متوسط حسابي (٣,٩٠)، والعبارة رقم (٧) روتينية العمل حصلت على متوسط حسابي (٣,٨٦)، والعبارة رقم (٨) غياب المشاركة في اتخاذ القرار حصلت على متوسط حسابي (٣,٨٢)، والعبارة رقم (٩) تعطل روح الإبداع والابتكار في العمل الإداري الحالي حصلت على متوسط حسابي (٣,٧٠) والعبارة رقم (١٠) قيامها بأداء العمل بالخبرة المتوارثة حصلت على متوسط حسابي (٣,٦٢).

أما فيما يتعلق استجابات أفراد الدراسة في محور ضغوط العمل بسبب البيئة الوظيفية بالنسبة للقيادات، هي العبارات ذات الأرقام التي سجلت ضمن مقياس (نوعا ما)؛ أي التي متوسطها الحسابي في (٢,٥- ٣,٥)، هي العبارات من (١١-١٩) التالية:

العبارة رقم (١١) غياب مفهـوم النجـاح في الأداء لـدى الأسـتاذات حصلت على متوسط حسابي (٣,٤٤)، والعبارة رقم (١٢) فقدان اللائحة المحددة لمسئولياتها حصلت على متوسط حسابي (٣,٣٨)، والعبارة رقـم (١٣) العمـل بدون خطة استراتيجية فصلية أو سنوية حصلت على متوسط حسـابي (٣,٣٦) والعبارة رقم (١٤) تهُرب زميلاتها من الرئيسات السابقات لهذه الإدارة الحالية عن إفادتها من خبراتهن حصلت على متوسط حسابي (٣,٣٤)، والعبارة رقـم (١٥) فقدان روح التعاون بين الرئيسة وموظفاتها حصلت على متوسط حسابي (٣,٣٠) والعبارة رقم (١٦) ضعف خبرات موظفاتها، حصلت علـى متوسـط حسـابي (٣,٣٤)، والعبارة رقم (١٥) فقدان روح التعاون بين الرئيسة وموظفاتها حصلت على متوسط حسابي (٣,٣٠)، والعبارة رقم (١٦) ضـعف خـبرات موظفاتهـا حصلت على متوسط حسابي (٣,٢٠)، والعبارة رقم (١٧) انعدام روح الفريـق الواحد بين الرئيسة وموظفاتها حصلت على متوسط حسابي (٣,٠٨)، والعبـارة رقم (١٨) خوفها من تفويض سلطاتها لإحدى موظفاتها حصلت علـى متوسـط حسابي (٣,٠٢)، والعبارة رقم (١٩) غياب مفهـوم النجـاح في الأداء لـدى موظفتها حصلت على متوسط حسابي (٢,٩٤).

أما فيما يتعلق باستجابات أفراد الدراسة في القيادات لضغوط العمل بسبب البيئة الوظيفية، لا توجد عبارات ضمن مقياسين منخفضـة، ولا يحـدث الـتي متوسطها الحسابي أقل من (٢,٥).

إن الإجابات التي تمثل أعلى استجابات مجتمع الدراسة من الموظفـات في محور ضغوط العمل بسبب البيئة الوظيفية هي العبارات ذات الأرقام التي سجلت ضمن مقياسين (عالية جدًا وعالية) أي التي متوسطها الحسابي في ٣,٥ فما فـوق وجد ترتيب المتوسط الحسابي للعبارات كما يلي:

العبارات من (١-١١) هي: العبارة رقم (١) روتينية العمل حصلت على متوسط حسابي (٣,٩٥)، والعبارة رقم (٢) حاجتها إلى دورات تدريبية في صنع القرار حصلت على متوسط حسابي (٣,٩٢)، والعبارة رقم (٣) حاجتها إلى دورات تدريبية في أسلوب الإدارة بالعلاقات حصلت على متوسط حسابي (٣,٩١)، والعبارتان ذات الرقم (٤) قصور في الحوافز التشجيعية و تعطل روح الإبداع والابتكار في العمل الإداري الحالي حصلتا على متوسط حسابي (٣,٨٩) والعبارة رقم (٦) حاجتها إلى دورات تدريبية في التخطيط الاستراتيجي حصلت على متوسط حسابي (٣,٨٦)، والعبارة رقم (٧) حاجتها إلى دورات تدريبية في أسلوب حل المشكلات حصلت على متوسط حسابي (٣,٨٥)، والعبارة رقم (٨) غياب دافع الحوافز عن الأستاذات حصلت على متوسط حسابي (٣,٧٨) والعبارة رقم (٩) خوفها من تفويض سلطاتها لإحدى موظفاتها حصلت على متوسط حسابي (٣,٧٠)، والعبارة رقم (١٠) فقدان اللائحة المحددة لمسئولياتها حصلت على متوسط حسابي (٣,٥٤)، و العبارة رقم (١١) غياب المشاركة في اتخاذ القرار حصلت على متوسط حسابي (٣,٥٠).

أما فيما يتعلق باستجابات مجتمع الدراسة في الموظفات لمحور ضغوط العمل بسبب البيئة الوظيفية هي العبارات ذات الأرقام التي سجلت ضمن مقياس (نوعًا ما) التي متوسطها الحسابي في (٢,٥-٣,٥) هي العبارات من (١٢-١٩) التالية: العبارة رقم (١٢) غياب مفهوم النجاح في الأداء لدى الأستاذات حصلت على متوسط حسابي (٣,٤٦)، والعبارة رقم (١٣) فقدان روح التعاون بين الرئيسة وموظفاتها حصلت على متوسط حسابي (٣,٤١)، والعبارة رقم (١٤) انعدام روح الفريق الواحد بين الرئيسة وموظفاتها حصلت على متوسط حسابي (٣,٣٩) والعبارة رقم (١٥) هرب زميلاتها من الرئيسات السابقات لهذا الإدارة الحالية عن أفادتها من خبراتهن حصلت على متوسط حسابي (٣,٣٤)، و العبارة رقم (١٦)

قيامها بأداء العمل بالخبرة المتوارثة حصلت على متوسط حسابي (٣,٢٣)، والعبارة رقم (١٩) ضعف خبرات موظفاتها حصلت على متوسط حسابي (٣,١٦).

أما فيما يتعلق باستجابات أفراد مجتمع الدراسة في الموظفات في محور ضغوط العمل بسبب البيئة الوظيفة، لا يوجد عبارات ضمن مقياسين منخفضة ولا يحدث التي متوسطهما الحسابي أقل من (٢,٥).

جدول رقم (٣-٤): يوضح استجابات مجتمع الدراسة من القيادات والموظفات حول عبارات المحور الثالث (ضغوط العمل بسبب البيئة الشخصية)

مسلسل	العبارة	يحدث ذلك بدرجة (مجتمع القيادات)										المتوسط الحسابي	الترتيب	يحدث ذلك بدرجة (مجتمع الموظفات)										المتوسط الحسابي	الترتيب
		عالية جدا		عالية		نوعا ما		منخفضة		لا يحدث				عالية جدا		عالية		نوعا ما		منخفضة		لا يحدث			
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		
٤٥		٢٠	٤٠,٠	١٤	٢٨,٠	١٠	٢٠,٠	٣	٦,٠	٣	٦,٠	٣,٩٠	١	١٠١	٤١,٤	٦١	٢٥,٠	٣٥	١٤,٣	٤٤	١٨,٠	٣	١,٢	٣,٨٧	٢
٤٦		١٣	٢٦,٠	٢٢	٤٤,٠	٦	١٢,٠	٦	١٢,٠	٣	٦,٠	٣,٧٢	٣	٩٨	٤٠,٢	٦٧	٢٧,٥	٣٧	١٥,٢	٣٨	١٥,٦	٤	١,٦	٣,٨٩	١
٤٧		٨	١٦,٠	١٦	٣٢,٠	١٢	٢٤,٠	٧	١٤,٠	٧	١٤,٠	٣,٢٢	١٠	٥٧	٢٣,٤	٥٢	٢١,٣	٧٥	٣٠,٧	٥٠	٢٠,٥	١٠	٤,١	٣,٣٩	٤
٤٨		٦	١٢,٠	١٤	٢٨,٠	٢١	٤٢,٠	٤	٨,٠	٥	١٠,٠	٣,٢٤	٩	٦٤	٢٦,٢	٤٢	١٧,٢	٧٧	٣١,٦	٥٣	٢١,٧	٨	٣,٣	٣,٤١	٣
٤٩		١٧	٣٤,٠	١٥	٣٠,٠	١٢	٢٤,٠	٢	٤,٠	٤	٨,٠	٣,٧٨	٢	٥٩	٢٤,٢	٥٢	٢١,٣	٦٤	٢٦,٢	٥٩	٢٤,٢	١٠	٤,١	٣,٣٧	٥
٥٠		٧	١٤,٠	٢٢	٤٤,٠	٨	١٦,٠	٤	٨,٠	٩	١٨,٠	٣,٢٨	٨	٤٧	١٩,٣	٥٩	٢٤,٢	٦٥	٢٦,٦	٦١	٢٥,٠	١٢	٤,٩	٣,٢٨	١٠
٥١		١٥	٣٠,٠	١٢	٢٤,٠	٨	١٦,٠	٧	١٤,٠	٨	١٦,٠	٣,٣٨	٤	٤٥	١٨,٤	٦٧	٢٧,٥	٦٠	٢٤,٦	٥٥	٢٢,٥	١٧	٧,٠	٣,٢٨	١٠
٥٢		١٥	٣٠,٠	١٠	٢٠,٠	١٢	٢٤,٠	٥	١٠,٠	٨	١٦,٠	٣,٣٨	٤	٥٠	٢٠,٥	٦٧	٢٧,٥	٦٥	٢٦,٦	٤٤	١٨,٠	١٨	٧,٤	٣,٣٦	٦
٥٣		١٦	٣٢,٠	١٠	٢٠,٠	٩	١٨,٠	٦	١٢,٠	٩	١٨,٠	٣,٣٦	٦	٤٦	١٨,٩	٦٥	٢٦,٦	٧٠	٢٨,٧	٤٦	١٨,٩	١٧	٧,٠	٣,٣٢	٨
٥٤		٩	١٨,٠	١٩	٣٨,٠	٣	٦,٠	١٠	٢٠,٠	٩	١٨,٠	٣,١٨	١١	٤٣	١٧,٦	٧٨	٣٢,٠	٥٣	٢١,٧	٥٥	٢٢,٥	١٥	٦,١	٣,٣٢	٨
٥٥		١٧	٣٤,٠	٨	١٦,٠	٧	١٤,٠	١٢	٢٤,٠	٦	١٢,٠	٣,٣٦	٦	٤١	١٦,٨	٦٨	٢٧,٩	٧٩	٣٢,٤	٤٣	١٧,٦	١٣	٥,٣	٣,٣٣	٧
المحور الأول												٣,٤٤												٣,٤٤	

من خلال الجدول السابق (٣-٤) السابق نلاحظ ما يلي:

إن الإجابات التي تمثل أعلى استجابات لأفراد مجتمع الدراسة في القيادات في محور ضغوط العمل بسبب البيئة الشخصية للبعد الأول هـــي العبـــارات ذات الأرقام التي سجلت ضمن مقياسين (عالية جداً وعالية) التي متوسطها الحسابي من (٣,٥) إلى (٥) وجد وفق ترتيب المتوسط الحسابي للعبارات كما يلي:

العبارات من (١-٣) التالية: العبارة رقم (١) غياب التقدير لذوي الخبرة مجال الإبداع الإداري حصلت على متوسط حسابي (٣,٩٠)، والعبارة رقـــم (٢) مضايقات قطاع الرجال من أجل تغيير القرار السليم حصلت على متوسط حسابي (٣,٧٨)، والعبارة رقم (٣) غياب الشعور بالتعب والإرهاق وعدم الارتياح طوال وقت الدوام حصلت على متوسط حسابي (٣,٧٢).

أما فيما يتعلق بإجابات أفراد مجتمع الدراسة من القيادات في محور ضغوط العمل بسبب البيئة الشخصية هي العبارات التي سجلت ضمن مقياس (نوعًا مـــا) أي التي متوسطها الحسابي من (٢,٥-٣,٥)، والعبارات من (٤-١١) وهي:

العبارتان ذات الرقم (٤) استغلال الدور القيادي لخدمة الذات ووجـــود مشكلات أسرية بسبب العمل، حصلتا على متوسط حسابي (٣,٣٨)، والعبارات ذات الرقم (٦) استغلال الدور القيادي على حساب الآخرين واستغلال الآخرين لطيبه الرئيسة حصلتا على متوسط حسابي (٣,٣٦)، والعبـــارة ذات الـــرقم (٨) الغياب عن العمل لارتباطات غير ضرورية، حصلت على متوسط حسابي (٣,٢٨) والعبارة رقم (٩) البرود في اتخاذ القرار حصلت على متوسط حســـابي (٣,٢٤) والعبارة رقم (١٠) وجود مشكلات أسرية تؤثر على العمل حصلت على متوسط حسابي (٣,٢٢)، والعبارة رقم (١١) عدم كفاية وقت الدوام الرسمي لاتخاذ العمل حصلت على متوسط حسابي (٣,١٨).

من خلال الجدول (٣-٤) السابق يتضح ما يلي:

إن الإجابات التي تمثل أعلى استجابات لأفراد مجتمع الدارسة من الموظفات في محور الثالث ضغوط العمل بسبب البيئة الشخصية هي العبارات ذات الأرقام التي سجلت ضمن مقياسين (عالية جداً وعالية)؛ أي متوسطها الحسابي من (٣,٥) فما فوق، وجد وفق ترتيب المتوسط الحسابي للعبارات كما يلي:

العبارات من (١-٢) التالية: العبارة رقم (١) الشعور بالتعب والإرهاق وعدم الارتياح طول وقت الدوام حصلت على متوسط حسابي (٣,٨٩)، والعبارة رقم (٢) غياب التقدير لذوي الخبرة في مجال الإبداع الإداري حصلت على متوسط حسابي (٣,٨٧).

أما فيما يتعلق بإجابات أفراد مجتمع الدراسة لمحور ضغوط العمل بسبب البيئة الشخصية بالنسبة للموظفات، هي العبارات ذات الأرقام التي سجلت ضمن مقياس (نوعًا ما) التي متوسطها الحسابي من (٢,٥-٣,٥) البرود في اتخاذ القرارات حصلت على متوسط حسابي (٣,٤١)، والعبارة رقم (٤) وجود مشكلات أسرية تؤثر على إنجاز العمل حصلت على متوسط حسابي (٣,٣٩) والعبارة رقم (٥) مضايقات قطاع الرجال من أجل تغيير القرار السليم حصلت على متوسط حسابي (٣,٣٧)، والعبارة رقم (٦) وجود مشكلات صحية بسبب العمل حصلت على متوسط حسابي (٣,٣٦)، والعبارة رقم (٧) استغلال الآخرين لطيبة الرئيسة حصلت على متوسط حسابي (٣,٣٣)، والعبارات ذات الرقم (٨) استغلال الدور القيادي لحساب الآخرين عدم كفاية وقت الدوام الرسمي لإنجاز العمل حصلتا على متوسط حسابي (٣,٣٢)، والعبارات ذات رقم (١٠) الغياب عن العمل لارتباطات غير ضرورية واستغلال الدور القيادي لخدمة الذات حصلتا على متوسط حسابي (٣,٢٨).

للإجابة على السؤال الثاني:

هل هناك ضغوط عمل تواجهها القيادات النسائية التربوية بجامعة أم القرى بالعاصمة المقدسة ناتجة عن تأثير البيئة الخارجية للعمل (سمات السلوك القيادي الإسلامي، عولمة السلوك الإنساني، التقنيات الحديثة؟

للإجابة على هذا السؤال، فقد تم حساب التكرارات والنسب المئوية لمعرفة ترتيب عبارات كل محور في المحاور الثلاثة للبعد الثاني البيئة الخارجية (سمات السلوك القيادي، العولمة، التقنيات الحديثة)، كما يتضح ذلك من الجداول رقم (٤-٤) و (٥-٤) و (٦-٤).

جدول رقم (٤-٤): يوضح استجابات مجتمع الدراسة من القيادات والموظفات حول عبارات المحور الأول (ضغوط العمل بسبب سمات السلوك القيادي الإسلامي)

مسلسل	العبارة	يحدث ذلك بدرجة (مجتمع القيادات)										المتوسط الحسابي	الترتيب	يحدث ذلك بدرجة (مجتمع الموظفات)										المتوسط الحسابي	الترتيب
		عالية جدا		عالية		نوعا ما		منخفضة		لا يحدث				عالية جدا		عالية		نوعا ما		منخفضة		لا يحدث			
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		
٥٦		٢١	٤٢,٠	١٧	٣٤,٠	١١	٢٢,٠	١	٢,٠	٠	٠,٠	٤,١٦	٢	٥٣	٢١,٧	٦١	٢٥,٠	٧٢	٢٩,٥	٥٤	٢٢,١	٤	١,٦	٣,٤٣	٦
٥٧		٢٥	٥٠,٠	١٦	٣٢,٠	٤	٨,٠	٣	٦,٠	٢	٤,٠	٤,١٨	١	٣٣	١٣,٥	٧١	٢٩,١	٧٥	٣٠,٧	٦٢	٢٥,٤	٣	١,٢	٣,٢٨	١٠
٥٨		١٤	٢٨,٠	١٣	٢٦,٠	١٩	٣٨,٠	٣	٦,٠	١	٢,٠	٣,٧٢	٣	٦٦	٢٧,٠	٥٩	٢٤,٢	٧٣	٢٩,٩	٤٦	١٨,٩	٠	٠,٠	٣,٥٩	١
٥٩		١٢	٢٤,٠	٥	١٠,٠	٢٥	٥٠,٠	٧	١٤,٠	١	٢,٠	٣,٤٠	١١	٥٥	٢٢,٥	٦٣	٢٥,٨	٦٦	٢٧,٠	٥٧	٢٣,٤	٣	١,٢	٣,٤٥	٤
٦٠		١٤	٢٨,٠	٢	٤,٠	٧	١٤,٠	٢١	٤٢,٠	٦	١٢,٠	٢,٩٤	١٦	٤٥	١٨,٤	٧٠	٢٨,٧	٥٥	٢٢,٥	٥١	٢٠,٩	٢٣	٩,٤	٣,٢٦	١١
٦١		١٢	٢٤,٠	٦	١٢,٠	٥	١٠,٠	٢٣	٤٦,٠	٤	٨,٠	٢,٩٨	١٥	٤٣	١٧,٦	٥٤	٢٢,١	٥١	٢٠,٩	٨٧	٣٥,٧	٩	٣,٧	٣,١٤	١٥
٦٢		١٢	٢٤,٠	١٣	٢٦,٠	١٨	٣٦,٠	٤	٨,٠	٣	٦,٠	٣,٥٤	٤	٥٢	٢١,٣	٦٢	٢٥,٤	٧٥	٣٠,٧	٥١	٢٠,٩	٤	١,٦	٣,٤٤	٥
٦٣		١٣	٢٦,٠	١٢	٢٤,٠	١٧	٣٤,٠	٥	١٠,٠	٣	٦,٠	٣,٥٤	٤	٥٢	٢١,٣	٦٦	٢٧,٠	٧٦	٣١,١	٤٥	١٨,٤	٥	٢,٠	٣,٤٧	٣
٦٤		١٢	٢٤,٠	١٤	٢٨,٠	١٤	٢٨,٠	٧	١٤,٠	٣	٦,٠	٣,٥٠	٦	٤٧	١٩,٣	٤٩	٢٠,١	٥٧	٢٣,٤	٩١	٣٧,٣	٠	٠,٠	٣,٢١	١٢
٦٥		١١	٢٢,٠	٨	١٦,٠	٢٤	٤٨,٠	٥	١٠,٠	٢	٤,٠	٣,٤٢	٨	٤٤	١٨,٠	٧٧	٣١,٦	٥٩	٢٤,٢	٥٩	٢٤,٢	٥	٢,٠	٣,٣٩	٧
٦٦		١١	٢٢,٠	١٢	٢٤,٠	١٤	٢٨,٠	١٣	٢٦,٠	٠	٠,٠	٣,٤٢	٨	٤٣	١٧,٦	٧١	٢٩,١	٦٦	٢٧,٠	٦٠	٢٤,٦	٤	١,٦	٣,٣٦	٨
المحور الأول																									

تابع جدول رقم (٤-٤): يوضح استجابات مجتمع الدراسة من القيادات والموظفات حول عبارات المحور الأول (ضغوط العمل بسبب سمات السلوك القيادي الإسلامي)

مسلسل	العبارة	يحدث ذلك بدرجة (مجتمع القيادات)										المتوسط الحسابي	الترتيب	يحدث ذلك بدرجة (مجتمع الموظفات)										المتوسط الحسابي	الترتيب
		عالية جدا		عالية		نوعا ما		منخفضة		لا يحدث				عالية جدا		عالية		نوعا ما		منخفضة		لا يحدث			
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		
٦٧		١٣	٢٦,٠	٢	٤,٠	٢٧	٥٤,٠	١	٢,٠	٧	١٤,٠	٣,٢٦	١٢	٤٣	١٧,٦	٦٢	٢٥,٤	٥٨	٢٣,٨	٥٣	٢١,٧	٢٨	١١,٥	٣,١٦	١٤
٦٨		١١	٢٢,٠	٣	٦,٠	٢٤	٤٨,٠	٥	١٠,٠	٧	١٤,٠	٣,١٢	١٤	٤١	١٦,٨	٦٠	٢٤,٦	٥٣	٢١,٧	٦٢	٢٥,٤	٢٨	١١,٥	٣,١٠	١٦
٦٩		١٩	٣٨,٠	٣	٦,٠	١٥	٣٠,٠	٧	١٤,٠	٦	١٢,٠	٣,٤٤	٧	٤١	١٦,٨	٥٨	٢٣,٨	٥٥	٢٢,٥	٥٥	٢٢,٥	٣٥	١٤,٣	٣,٠٦	١٧
٧٠		١١	٢٢,٠	١٣	٢٦,٠	١٢	٢٤,٠	١٤	٢٨,٠	٠	٠,٠	٣,٤٢	٨	٦٠	٢٤,٦	٦١	٢٥,٠	٧٨	٣٢,٠	٤٠	١٦,٤	٥	٢,٠	٣,٥٤	٢
٧١		٦	١٢,٠	١٥	٣٠,٠	١٧	٣٤,٠	٥	١٠,٠	٧	١٤,٠	٣,١٦	١٣	٤٩	٢٠,١	٥٤	٢٢,١	٧١	٢٩,١	٦٢	٢٥,٤	٨	٣,٣	٣,٣٠	٩
٧٢		٣	٦,٠	٦	١٢,٠	٢٣	٤٦,٠	١٦	٣٢,٠	٢	٤,٠	٢,٨٤	١٧	٣٦	١٤,٨	٦٤	٢٦,٢	٦٩	٢٨,٣	٥٨	٢٣,٨	١٧	٧,٠	٣,١٨	١٣
المحور الأول												٣,٤١												٣,٣٢	

من الجدول السابق رقم (٤-٤) يتضح ما يلي:

إن الإجابات التي تمثل أعلى استجابات لأفراد مجتمع الدراسة من القيادات في محور ضغوط العمل الناتجة في سمات السلوك القيادي للإسلامي للبعد الثاني للدراسة، هي العبارات ذات الأرقام التي سجلت ضمن مقياسين (عالية جداً وعالية) أي التي متوسطها الحسابي من (٣,٥-٥)، وجد وفق ترتيب المتوسط الحسابي للعبارات كما يلي:

العبارات من (١-٦) هي: العبارة رقم (١) غياب مفهوم العمل عبارة حصلت على متوسط حسابي (٤,١٨)، والعبارة رقم (٢) الإخلاص في الأداء حصلت على متوسط حسابي (٤,١٦)، والعبارة رقم (٣) ولاء الموظفات لشخص الرئيسية.حصلت على متوسط حسابي (٣,٧٢)، والعبارات ذات الرقم (٤) ضياع قيم المساواة في التعامل داخل بيئة العمل وضياع قيم العدل في التعامل داخل بيئة العمل حصلتا على متوسط الحسابي (٣,٥٤)، والعبارة رقم (٦) ضعف سمة الأمانة داخل بيئة العمل. حصلت على متوسط حسابي (٣,٥٠).

أما فيما يتعلق بإجابات القيادات لمحور ضغوط العمل الناتج عن سمات السلوك القيادي، هي العبارات ذات الأرقام سجلت ضمن مقياس (نوعًا ما) التي متوسطها الحسابي من (٢,٥-٣,٥)، والعبارات من (٧-١٧) التالية: العبارة رقم (٧) الاستعداد للعمل ساعات إضافية بدون مقابل، حصلت على متوسط حسابي (٣,٤٤)، والعبارات ذات الرقم (٨) قبول التغير في أسلوب أداء العمل وإنجاز العمل بجدية وإخلاص وقبول التغيير نحو تقنية اتخاذ القرار، حصلت هذه العبارات على متوسط حسابي (٣,٤٢)، والعبارة (١١) ولاء الموظفات لصالح العمل وحصلت على متوسط الحسابي (٣,٤٠)، والعبارة رقم (١٢) إضاعة وقت العمل في غير صالح العمل حصلت على متوسط حسابي (٣,٢٦)، والعبارة رقم (١٣)

(العمل بروح الجماعة)، حصلت على متوسط حسابي (٣,١٦)، والعبارة رقم (١٤) (التأخر عن دوام العمل)، وحصلت على متوسط حسابي (٣,١٢) والعبارة رقم (١٥) (ضياع قيم الحقوق الأدبية الشخصية في بيئة العمل)، حصلت على متوسط حسابي (٢,٩٨)، والعبارة رقم (١٦) (تسُّرب أسرار العمل) حصلت على متوسط حسابي (٢,٩٤)، والعبارة رقم (١٧) (إشراك قطاعات المجتمع لخدمة أهداف العمل داخل الجامعة حصلت على متوسط حسابي (٢,٨٤).

أما على المقياسيْن الآخريْن (منخفضة) و(لا يحدث)، فلا توجد هناك عبارات ضمن لاستجابات لإفراد المجتمع من القيادات لسمات السلوك القيادي للإسلامي التي متوسطها الحسابي أقل من (٢,٥).

من خلال الجدول السابق (٤-٤) يظهر أن الإجابات التي تمثل أعلى استجابات لأفراد مجتمع الدراسة من الموظفات، هي مجموعة العبارات التي سجلت ضمن مقياسين (عالية جداً وعالية) بين المتوسط الحسابي (٣,٥ إلى ٥) وجد أن ترتيب المتوسط الحسابي للعبارات كما يلي:

أن العبارة رقم (١) (ولاء الموظفات لشخص الرئيسة)، حصلت على متوسط حسابي (٣,٥٩)، والعبارة رقم (٢) (قبول التغيُّر نحو تقنية اتخاذ القرار) حصلت على متوسط حسابي (٢,٥٤).

أما فيما يتعلق بإجابات أفراد مجتمع الدراسة من الموظفات نحو محور سمات السلوك القيادي، هي العبارات التي سجلت ضمن مقياس (نوعاً ما) التي متوسطها الحسابي من (٢,٥-٣,٥)، والعبارات هي من (٣-١٧) هي:

العبارة رقم (٣) (ضياع قيم العدل في التعامل داخل بيئة العمل) حصلت على متوسط حسابي (٣,٤٧)، والعبارة رقم (٤) (ولاء الموظفات لصالح العمل) حصلت على متوسط حسابي (٣,٤٥)، والعبارة رقم (٥) (ضياع قيم المساواة في

التعامل داخل بيئة العمل)، حصلت على متوسط حسابي (٣,٤٤)، والعبارة رقم (٦) الإخلاص في الأداء، حصلت على متوسط حسابي (٣,٤٣)، والعبارة رقم (٧) قبول التغير في أسلوب أداء العمل حصلت على متوسط حسابي (٣,٣٩) والعبارة رقم (٨) إنجاز العمل بجدية وإخلاص حصلت على متوسط حسابي (٣,٣٦)، والعبارة رقم (٩) العمل بروح الجماعة حصلت على متوسط حسابي (٣,٣٠)، والعبارة رقم (١٠) غياب مفهوم العمل عبادة حصلت على متوسط حسابي (٣,٢٨)، والعبارة رقم (١١) تسرب أسرار العمل حصلت على متوسط حسابي (٣,٢٦)، والعبارة رقم (١٢) ضعف سمة الأمانة داخل بيئة العمل حصلت على متوسط حسابي (٣,٢١)، والعبارة رقم (١٣) إشراك قطاعات المجتمع لخدمة أهداف العمل داخل الجامعة، حصلت على متوسط حسابي قدره (٣,١٨) والعبارة رقم (١٤) إضاعة وقت العمل في غير صالح العمل حصلت على متوسط حسابي (٣,١٦)، والعبارة رقم (١٥) ضياع قيم الحقوق الأدبية الشخصية في بيئة العمل حصلت على المتوسط الحسابي (٣,١٤)، والعبارة رقم (١٦) التأخر عن دوام العمل، حصلت على متوسط حسابي (٣,١٠)، والعبارة رقم (١٧) الاستعداد للعمل ساعات إضافية بدون مقابل،حصلت على متوسط حسابي قدره (٣,٠٦).

ويظهر هنا أنه لا توجد أية عبارة تحت المقياسيْن منخفضة ولا يحدث، التي متوسطها الحسابي أقل من (٢,٥) في إجابات أفراد مجتمع الدراسة من الموظفات.

جدول رقم (٥-٤): يوضح استجابات مجتمع الدراسة من القيادات والموظفات حول عبارات المحور الثاني (ضغوط العمل بسبب عولمة السلوك القيادي)

مسلسل	العبارة	يحدث ذلك بدرجة (مجتمع القيادات)										المتوسط الحسابي	الترتيب	يحدث ذلك بدرجة (مجتمع الموظفات)										المتوسط الحسابي	الترتيب
		عالية جدا		عالية		نوعا ما		منخفضة		لا يحدث				عالية جدا		عالية		نوعا ما		منخفضة		لا يحدث			
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		
٧٣		٧	١٤,٠	١٠	٢٠,٠	١٢	٢٤,٠	١٩	٣٨,٠	٢	٤,٠	٣,٠٢	٧	٢٩	١١,٩	٥٩	٢٤,٢	٦٥	٢٦,٦	٧٩	٣٢,٤	١٢	٤,٩	٣,٠٦	٩
٧٤		٨	١٦,٠	١٠	٢٠,٠	٥	١٠,٠	٢٦	٥٢,٠	١	٢,٠	٢,٩٦	٨	٢٨	١١,٥	٥٥	٢٢,٥	٦٥	٢٦,٦	٨٥	٣٤,٨	١١	٤,٥	٣,٠٢	١٠
٧٥		٧	١٤,٠	٩	١٨,٠	٦	١٢,٠	٢٤	٤٨,٠	٤	٨,٠	٢,٨٢	١١	٣٢	١٣,١	٤٨	١٩,٧	٧٢	٢٩,٥	٧٧	٣١,٦	١٥	٦,١	٣,٠٢	١٠
٧٦		٩	١٨,٠	١٨	٣٦,٠	١٢	٢٤,٠	١٠	٢٠,٠	١	٢,٠	٣,٤٨	٢	٣١	١٢,٧	٦٤	٢٦,٢	٨٤	٣٤,٤	٥٩	٢٤,٢	٦	٢,٥	٣,٢٣	٧
٧٧		٧	١٤,٠	١٠	٢٠,٠	١١	٢٢,٠	١٨	٣٦,٠	٤	٨,٠	٢,٩٦	٨	٣٠	١٢,٣	٥٩	٢٤,٢	٩٥	٣٨,٩	٥١	٢٠,٩	٩	٣,٧	٣,٢٠	٨
٧٨		٨	١٦,٠	١١	٢٢,٠	٦	١٢,٠	٢٠	٤٠,٠	٥	١٠,٠	٢,٩٤	١٠	٣٢	١٣,١	٦٧	٢٧,٥	٨٣	٣٤,٠	٥٦	٢٣,٠	٦	٢,٥	٣,٢٦	٦
٧٩		٧	١٤,٠	١٣	٢٦,٠	١٠	٢٠,٠	١٥	٣٠,٠	٥	١٠,٠	٣,٠٤	٦	٣٩	١٦,٠	٧٩	٣٢,٤	٨٠	٣٢,٨	٣٩	١٦,٠	٧	٢,٩	٣,٤٣	٤
٨٠		٨	١٦,٠	١٤	٢٨,٠	١٣	٢٦,٠	١٣	٢٦,٠	٢	٤,٠	٣,٢٦	٥	٤٩	٢٠,١	٩٩	٤٠,٦	٥٢	٢١,٣	٣٩	١٦,٠	٥	٢,٠	٣,٦١	٣
٨١		٧	١٤,٠	١٣	٢٦,٠	٢٣	٤٦,٠	٦	١٢,٠	١	٢,٠	٣,٣٨	٣	٥١	٢٠,٩	٩٠	٣٦,٩	٦٦	٢٧,٠	٣٢	١٣,١	٤	١,٦	٣,٧٥	٢
٨٢		٧	١٤,٠	١٤	٢٨,٠	٢١	٤٢,٠	٧	١٤,٠	١	٢,٠	٣,٣٨	٣	٥٦	٢٣,٠	٨٧	٣٥,٧	٦٨	٢٧,٩	٣٢	١٣,١	١	٠,٤	٣,٦٨	١
٨٣		١٣	٢٦,٠	١٢	٢٤,٠	١٧	٣٤,٠	٦	١٢,٠	٢	٤,٠	٣,٥٦	١	٤٦	١٨,٩	٦٩	٢٨,٣	٧٢	٢٩,٥	٥٠	٢٠,٥	٧	٢,٩	٣,٤٠	٥
المحور الأول												٣,١٦												٣,٣٣	

جدول رقم (٦-٤٠): يوضح استجابات مجتمع الدراسة من القيادات والموظفات حول عبارات المحور الثالث (ضغوط العمل بسبب التقنيات الحديثة)

مسلسل	العبارة	يحدث ذلك بدرجة (مجتمع القيادات)										المتوسط الحسابي	الترتيب	يحدث ذلك بدرجة (مجتمع الموظفات)										المتوسط الحسابي	الترتيب
		عالية جدا		عالية		نوعا ما		منخفضة		لا يحدث				عالية جدا		عالية		نوعا ما		منخفضة		لا يحدث			
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		
٨٤		٧	١٤,٠	١٢	٢٤,٠	٢٥	٥٠,٠	٦	١٢,٠	٠	٠,٠	٣,٤٠	٧	٥٤	٢٢,١	٦٥	٢٦,٦	٦٩	٢٨,٣	٥١	٢٠,٩	٥	٢,٠	٣,٤٦	٥
٨٥		٢٠	٤٠,٠	١٧	٣٤,٠	٧	١٤,٠	٥	١٠,٠	١	٢,٠	٤,٠٠	١	٩٩	٤٠,٦	٦٩	٢٨,٣	٥٦	٢٣,٠	١٥	٦,١	٥	٢,٠	٣,٩٩	١
٨٦		١٢	٢٤,٠	٢٥	٥٠,٠	٨	١٦,٠	٥	١٠,٠	٠	٠,٠	٣,٨٨	٣	٥٧	٢٣,٤	٧٣	٢٩,٩	٤٩	٢٠,١	٦٣	٢٥,٨	٢	٠,٨	٣,٤٩	٣
٨٧		١٤	٢٨,٠	٢٣	٤٦,٠	٨	١٦,٠	٥	١٠,٠	٠	٠,٠	٣,٩٢	٢	٥٨	٢٣,٨	٦٣	٢٥,٨	٦٤	٢٦,٢	٥٦	٢٣,٠	٣	١,٢	٣,٤٨	٤
٨٨		١٣	٢٦,٠	١١	٢٢,٠	٢١	٤٢,٠	٥	١٠,٠	٠	٠,٠	٣,٦٤	٤	٥١	٢٠,٩	٦٨	٢٧,٩	٧٠	٢٨,٧	٥٢	٢١,٣	٣	١,٢	٣,٤٦	٥
٨٩		١١	٢٢,٠	١٠	٢٠,٠	٢٤	٤٨,٠	٥	١٠,٠	٠	٠,٠	٣,٥٤	٦	٥٤	٢٢,١	٥٦	٢٣,٠	٧٤	٣٠,٣	٥٥	٢٢,٥	٥	٢,٠	٣,٤١	٨
٩٠		١٠	٢٠,٠	٨	١٦,٠	٢٢	٤٤,٠	١٠	٢٠,٠	٠	٠,٠	٣,٣٦	٨	٣٧	١٥,٢	٤٥	١٨,٤	٦٨	٢٧,٩	٩١	٣٧,٣	٣	١,٢	٣,٠٩	٩
٩١		١١	٢٢,٠	١٠	٢٠,٠	٢٦	٥٢,٠	٣	٦,٠	٠	٠,٠	٣,٥٨	٥	٤٢	١٧,٢	٧٦	٣١,١	٨٠	٣٢,٨	٤٠	١٦,٤	٦	٢,٥	٣,٤٤	٧
٩٢		٨	١٦,٠	١٠	٢٠,٠	١٥	٣٠,٠	١٤	٢٨,٠	٣	٦,٠	٣,١٢	٩	٦٨	٢٧,٩	٦٥	٢٦,٦	٥٢	٢١,٣	٥١	٢٠,٩	٨	٣,٣	٣,٥٥	٢
٩٣		٨	١٦,٠	٨	١٦,٠	٥	١٠,٠	١٩	٣٨,٠	٩	١٨,٠	٢,٧٤	١٠	٣٣	١٣,٥	٣١	١٢,٧	٧٢	٢٩,٥	٨٦	٣٥,٢	٢٢	٩,٠	٢,٨٦	١٠
٩٤		٥	١٠,٠	٦	١٢,٠	٧	١٤,٠	٢٦	٥٢,٠	٦	١٢,٠	٢,٥٦	١١	٣٢	١٣,١	٣٩	١٦,٠	٥٢	٢١,٣	٩٦	٣٩,٣	٢٥	١٠,٢	٢,٨٢	١١
٩٥		٧	١٤,٠	٤	٨,٠	٧	١٤,٠	٢٢	٤٤,٠	١٠	٢٠,٠	٢,٥٢	١٢	٣١	١٢,٧	٢٨	١١,٥	٥٩	٢٤,٢	٧٢	٢٩,٥	٥٤	٢٢,١	٢,٦٣	١٢
المحور الثالث												٣,٣٦												٣,٣١	

من خلال الجدول السابق رقم (٦-٤) يتضح ما يلي:

تمثل أعلى استجابات مجتمع الدراسة من القيادات حول عبارات المحور الثالث (ضغوط العمل بسبب التقنيات الحديثة) أنَّ العبارات التي جاءت استجاباتها في المقياسين (عالية جداً وعالية)؛ أي التي متوسطها الحسابي من (٣,٥ إلى ٥) وجد وفق ترتيب المتوسطات الحسابية للعبارات كما يلي:

من العبارات (١-٦) ظهر أن العبارة رقم (١) عدم وجود دورات تدريبية لتحسين أدائي في مجال العمل)، فقد حصلت على متوسط حسابي مقدراه (٤,٠٠) أما العبارة رقم (٢) أشعر أنه ليس لدي الخبرة الكافية لأداء واجباتي بالدقة التي أريد، حصلت على متوسط حسابي (٣,٩٢)، والعبارة رقم (٣) (الدورات المقامة بعيدة كل البعد عن المهام الأساسية في العمل)، حصلت على متوسط حسابي (٣,٨٨)، والعبارة رقم (٤) (كثرة المهام تعيقني عن الالتحاق بالدورات الجديد) حصلت على متوسط حسابي (٣,٦٤)، والعبارة رقم (٥) (استخدم الحاسوب فقط للطباعة) حصلت على متوسط حسابي (٣,٥٨)، والعبارة رقم (٦) (أشعر بعدم التقدم في الوظيفة الحالية) حصلت على متوسط حسابي (٣,٥٤).

أما فيما يتعلق باستجابات مجتمع الدراسة من القيادات حول عبارات ضغوط العمل بسبب التقنيات الحديثة، وجد أن العبارات ضمن مقياس الاستجابة (نوعاً ما) التي متوسطها الحسابي من (٢,٥-٣,٥)، والعبارات هي من (٧-١٢) التالية: العبارة رقم (٧) (أجد صعوبة في الاتصال برئيستي لعرض مقترحات المتعلقة بالعمل) حصلت على متوسط حسابي (٣,٤٠)، والعبارة رقم (٨) (عدم وجود فرص متاحة لي للتعلم واكتساب مهارات جديدة) حصلت على متوسط حسابي (٣,٠٣٦)، والعبارة رقم (٩) (يفرض علي أن أقوم ببعض الواجبات بطريقة اعتقد أنها) خاطئة حصلت على متوسط حسابي (٣,١٢)، والعبارة رقم (١٠)

(الانشغال بتقنيات الإنترنت عن إنجاز العمل)، حصلت على متوسط حسابي (٢,٧٤)، والعبارة رقم (١١) (استخدام الانترنت إنجاز العمل) حصلت على متوسط حسابي (٢,٥٢).

لا توجد عبارات لمجتمع الدراسة من القيادات، ضمن مقياسين منخفضة ولا يحدث أي التي متوسطها الحسابي أقل من (٢,٥).

من خلال الجدول (٦-٤) نلاحظ أن الإجابات التي تمثل أعلى استجابات لأفراد مجتمع الدراسة من الموظفات حول ضغوط العمل بسبب التقنيات الحديثة هي العبارات ذات الأرقام التي سجلت في مقياسين (عالية جداً وعالية)؛ أي من (٣,٥ إلى ٥)، وجد وفق ترتيب المتوسط الحسابي للعبارات، هي كما يلي: العبارات من (١-٢) التالية: العبارة رقم (١) عدم وجود دورات تدريبية لتحسين أدائي في العمل حصلت على متوسط حسابي (٣,٩٩)، والعبارة رقم (٢) يفرض علي أن أقوم ببعض الواجبات بطريقة اعتقد أنها خاطئة حصلت على متوسط حسابي (٣,٥٥).

أما فيما يتعلق باستجابات مجتمع الدراسة من الموظفات حول عبارات ضغوط العمل بسبب التقنيات الحديثة هي العبارات ضمن مقياس (نوعًا ما)؛ أي التي متوسطها الحسابي من (٢,٥-٣,٥)، والعبارات من (٣-٢) هي: العبارة رقم (٣) الدورات المقامة بعيدة كل البعد عن المهام الأساسية في العمل التي حصلت على متوسط حسابي (٣,٤٩)، والعبارة رقم (٤) أشعر أنه ليس لدي الخبرة الكافية لأداء العمل التي أريد حصلت على متوسط حسابي (٣,٤٨)، والعبارتان رقم (٥) كثرة المهام تعيقني عن الالتحاق بالدورات الجديدة لدى القيادات حصلتا على متوسط حسابي (٣,٤٦)، والعبارة رقم (٧) استخدام الحاسوب فقط للطباعة حصلت على متوسط حسابي (٣,٤٤)، والعبارة رقم (٨) أشعر بعدم التقدم في

وظيفتي الحالية حصلت على متوسط حسابي (٣,٤١)، والعبارة رقم (٩) عدم وجود فرص متاحة للتعلم وإكساب مهارات جديدة في الوظيفة حصلت على متوسط حسابي (٣,٠٩)، والعبارة رقم (١٠) الانشغال بتقنيات الإنترنت عن إنجاز العمل حصلت على متوسط حسابي (٢,٨٦)، والعبارة رقم (١١) استخدام الإنترنت في إنجاز العمل، حصلت على متوسط حسابي (٢,٨٢)، والعبارة رقم (١٢) استخدام الحاسوب في جميع أعمالي حصلت على متوسط حسابي (٢,٦٣).

ولا توجد أي عبارات لمجتمع الدراسة من الموظفات ضمن مقياس منخفضة ولا يحدث، التي متوسطها الحسابي يقل عن (٢,٥).

الإجابة على السؤال الثالث:

للإجابة على السؤال الثالث الذي ينص على ما يلي:

(هل توجد فروق دالة إحصائياً بين أداء مجتمع الدراسة في درجة تأثير مصادر البيئة الداخلية والخارجية على ضغوط العمل تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية التالية: (الوظيفة الحالية – المؤهل العلمي – سنوات الخبرة)؟

فقد تم حساب المتوسطات والانحراف المعيادي للمتوسط الحسابي، كما تم حساب الفرق بين المتوسطات تجاه استجابات كلاً من مجتمع الدراسة (القيادات والموظفات)، وقياس ذلك باختبار (ت) **t-Test**؛ لمعرفة أن كان هناك مستوى دلالة إحصائية في الفروق، كما يظهر ذلك في الجداول (٧–٤)– (٨–٤)–(٩–٤)–(١٠–٤)–(١١–٤).

جدول رقم (٧-٤): يوضح نتائج اختبارات للمقارنة بين استجابات مجتمع الدراسة على حسب الوظيفة الحالية (قيادات - موظفات) لمحاور المقياس وللدرجة الكلية لمحاور بعدي الدراسة

البعد الأول	البيئة الداخلية							
المحور	الوظيفة الحالية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق بين المتوسطات	قيمة ت	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الأول	القيادات	٥٠	٣,٤٠	٠,٦٥	-٠,٠٣	-٠,٢٤	٢٤٧	لا توجد فروق
	الموظفات	٢٤٤	٣,٤٣	٠,٦٨				دالة إحصائيا
الثاني	القيادات	٥٠	٣,٥٩	٠,٨٢	-٠,٠١	-٠,١٢	٢٤٧	لا توجد فروق
	الموظفات	٢٤٤	٣,٦٠	٠,٧٠				دالة إحصائيا
الثالث	القيادات	٥٠	٣,٤٤	١,٠٧	٠,٠٠	-٠,٠٢	٢٤٧	لا توجد فروق
	الموظفات	٢٤٤	٣,٤٤	٠,٨٩				دالة إحصائيا
البعد الأول	البيئة الخارجية							
الأول	القيادات	٥٠	٣,٤١	٠,٧٣	٠,١٠	٠,٩٤	٢٤٧	لا توجد فروق
	الموظفات	٢٤٤	٣,٣٢	٠,٦٦				دالة إحصائيا
الثاني	القيادات	٥٠	٣,١٦	٠,٩٢	-٠,١٧	-١,٣٤	٢٤٧	لا توجد فروق
	الموظفات	٢٤٤	٣,٣٣	٠,٧٨				دالة إحصائيا
الثالث	القيادات	٥٠	٣,٣٩	٠,٧٧	٠,٠٨	٠,٧٣	٢٤٧	لا توجد فروق
	الموظفات	٢٤٤	٣,٣١	٠,٧٠				دالة إحصائيا
الدرجة الكلية	القيادات	٥٠	٣,٤٠	٠,٩٨	-٠,٠١	-٠,٠٣	٢٤٧	لا توجد فروق
	الموظفات	٢٤٤	٣,٤١	٠,٩٢				دالة إحصائيا

* عند مستوى (٠,٠٠١) فأقل.

من خلال جدول (٧-٤) إنه فيما يتعلق بالبعد الأول (البيئة الداخلية) أنه لا يوجد هناك فروق دلالة إحصائيا نحو تأثير الوظيفية الحالية عند (٠,٠٠١) في جميع المحاور الثلاثة، حيث يظهر في المحور الأول (المصادر التنظيمية) أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين القيادات والموظفات في البيئة الداخلية، حيث الفرق بين المتوسطات (٠,٠٣)، وقيمة (ت) (٠,٢٤)، ودرجة الحرية (٢٤٧).

وفي المحور الثاني (المصادر الوظيفية) أيضاً لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات القيادات والموظفات اللآتي يعملن معهن وجد أن الفرق بين المتوسطات هو (٠,٠١) وقيمة (ت) (٠,١٢) ودرجة الحرية (٢٤٧).

وفي المحور الثالث (المصادر الشخصية) لا توجد فروق دالة إحصائياً في تأثير الوظيفة الحالية بين القيادات والموظفات، حيث الفرق بين المتوسطات (٠,٠) وقيمة (ت) (٠,٠٢) و درجة الحرية (٢٤٧).

أما فيما يتعلق بالبعد الثاني (البيئة الخارجية) يظهر من خلال الجدول (٧-٤) أن جميع المحاور الثلاثة لا يوجد فيها أية فروق دالة إحصائية بين مجتمع القيادات والموظفات اللآتي يعملن معهن.

حيث يظهر في المحور الأول (سمات السلوك القيادي) لا توجد فروق دالة إحصائية بين القيادات والموظفات فالفرق بين المتوسطات (٠,٠١)، وقيمة (ت) (٠,٩٤)، ودرجة الحرية (٢٤٧).

وفي المحور الثاني (عولمة السلوك)، لا توجد فروق دالة إحصائية بين القيادات الموظفات،حيث الفرق بين المتوسطات هو (٠,١٧)، وقيمة (ت) (١,٣٤)، ودرجة الحرية (٢٤٧).

وفي المحور الثالث (التقنيات الحديثة) لا توجد فروق دالة إحصائية بين القيـــادات والموظفات، حيث الفرق بين المتوسطات (٠,٠٨)، وقيمة ت (٠,٧٣)، ودرجـــة الحرية (٢٤٧).

وإجمالاً، فقد أوضحت النتيجة الكلية لبعدي الدراسة، فيما يتعلـــق بتـــأثير الوظيفية الحالية على آراء مجتمع الدراسة (القيادات والموظفات) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، حيث سجلت الفرق بين المتوسطات (٠,٠١)، وقيمة (ت) (٠,٠٣)، ودرجة الحرية (٢٤٧).

جدول رقم(٨-٤): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مجتمع الدراسة، وفقًا للمؤهل العلمي أبعاد الدراسة

عوامل ضغوط العمل	المحور	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ضغوط عمل ناتجة من عوامل البيئة الداخلية	المحور الأول	دكتوراه	٣٦	٣,٤١	٠,٦٤
		ماجستير	٩	٣,٣٩	٠,٧١
		بكالوريوس	١٠٣	٣,٤١	٠,٦٥
		دبلوم	٦	٣,٥٥	٠,٦٦
		ثانوية	٤٠	٣,٤٣	٠,٨٢
		لا يوجد	١٠٠	٣,٤٣	٠,٦٧
		الكلي	٢٩٤	٣,٤٢	٠,٦٨
	المحور الثاني	دكتوراه	٣٦	٣,٦٧	٠,٨٤
		ماجستير	٩	٣,٥٤	٠,٥٩
		بكالوريوس	١٠٣	٣,٥٦	٠,٦٨
		دبلوم	٦	٣,٦٩	٠,٦٩
		ثانوية	٤٠	٣,٥٢	٠,٨٣
		لا يوجد	١٠٠	٣,٦٤	٠,٦٩
		الكلي	٢٩٤	٣,٦٠	٠,٧٢
	المحور الثالث	دكتوراه	٣٦	٣,٤٨	١,٠٣
		ماجستير	٩	٣,٣٢	٠,٩٣
		بكالوريوس	١٠٣	٣,٤٦	٠,٨٩
		دبلوم	٦	٣,٩٧	٠,٨٨
		ثانوية	٤٠	٣,٣٧	٠,٩٤
		لا يوجد	١٠٠	٣,٤٠	٠,٩٣
		الكلي	٢٩٤	٣,٤٤	٠,٩٢
ضغوط عمل ناتجة من عوامل البيئة الخارجية	المحور الأول	دكتوراه	٣٦	٣,٤٤	٠,٧٢
		ماجستير	٩	٣,٠٥	٠,٥٤
		بكالوريوس	١٠٣	٣,٣٠	٠,٦٥
		دبلوم	٦	٣,١٧	٠,٦٣
		ثانوية	٤٠	٣,٣٥	٠,٧٨
		لا يوجد	١٠٠	٣,٣٦	٠,٦٥
		الكلي	٢٩٤	٣,٣٣	٠,٦٧
	المحور الثاني	دكتوراه	٣٦	٣,٠٢	٠,٨٧
		ماجستير	٩	٣,٣٤	١,٠٦
		بكالوريوس	١٠٣	٣,٣٧	٠,٧٦
		دبلوم	٦	٣,٦٧	١,٣١
		ثانوية	٤٠	٣,٣٥	٠,٨٠
		لا يوجد	١٠٠	٣,٢٩	٠,٧٦
		الكلي	٢٩٤	٣,٣٠	٠,٨٠
	المحور الثالث	دكتوراه	٣٦	٣,٣١	٠,٧٣
		ماجستير	٩	٣,٢١	٠,٨٤
		بكالوريوس	١٠٣	٣,٣٩	٠,٦٥
		دبلوم	٦	٣,٢٩	٠,٨٥
		ثانوية	٤٠	٣,٣٥	٠,٨٠
		لا يوجد	١٠٠	٣,٢٥	٠,٧٣
		الكلي	٢٩٤	٣,٣٢	٠,٧١

للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة على مصادر ضغوط العمل وفقا للمؤهل العلمي تم إجراء اختبار تحليل التباين

من خلال جدول (٨-٤) يتضح ما يلي:

لمعرفة مدى تأثير متغير المؤهل العلمي على آراء مجتمع الدراسة من القيادات والموظفات). من خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

ففي البعد الأول (البيئة الداخلية) لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير المؤهل العلمي كما يظهر فيما يلي:

١- المحور الأول (التنظيمية): حيث سجلت الدرجة الكلية للمتوسط الحسابي (٣,٤٢)، والانحراف المعياري (٠,٦٨).

٢- المحور الثاني (الوظيفية): سجلت الدرجة الكلية لكل من المتوسط الحسابي (٣,٦٠)، والانحراف المعياري (٠,٧٢).

٣- المحور الثالث (الشخصية): سجلت الدرجة الكلية لكل من المتوسط الحسابي (٣,٤٤)، والانحراف المعياري (٠,٩٢).

وفيما يتعلق بالبعد الثاني (البيئة الخارجية)، لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بتأثير المؤهل العلمي علي جميع المحاور الثلاثة التالية:

١- المحور الأول (سمات السلوك القيادي)، سجلت الدرجة الكلية لكل المتوسط الحسابي (٣,٣٣)، والانحراف المعياري (٠,٦٧).

٢- المحور الثاني (عولمة السلوك) سجلت الدرجة الكلية لكل من المتوسط الحسابي (٣,٣٠)، الانحراف المعياري (٠,٨).

٣- المحور الثالث (التقنيات الحديثة)، سجلت الدرجة الكلية لكل من المتوسط الحسابي (٣,٣٢)، والانحراف المعياري (٠,٧١).

جدول رقم (٩-٤): يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة على حسب المؤهل العلمي على محاور المقياس وللدرجة الكلية للمقياس

عوامل ضغوط العمل	المحور	مصادر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
ضغوط عمل ناتجة من عوامل البيئة الداخلية	المحور الأول	بين المجموعات	٠,١٣	٥	٠,٠٣	٠,٠٦	لا توجد فروق دالة إحصائيا
		داخل المجموعات	١٣٣,٤٩	٢٨٨	٠,٤٦		
		الكلي	١٣٣,٦٢	٢٩٣			
	المحور الثاني	بين المجموعات	٠,٨٧	٥	٠,١٨	٠,٣٣	لا توجد فروق دالة إحصائيا
		داخل المجموعات	١٥١,٥٥	٢٨٨	٠,٥٣		
		الكلي	١٥٢,٤٣	٢٩٣			
	المحور الثالث	بين المجموعات	٢,٢٥	٥	٠,٤٥	٠,٥٢	لا توجد فروق دالة إحصائيا
		داخل المجموعات	٢٤٨,٠٦	٢٨٨	٠,٨٦		
		الكلي	٢٥٠,٣٠	٢٩٣			
ضغوط عمل ناتجة من عوامل البيئة الخارجية	المحور الأول	بين المجموعات	١,٤٥	٥	٠,٢٩	٠,٦٤	لا توجد فروق دالة إحصائيا
		داخل المجموعات	١٣٠,٢٢	٢٨٨	٠,٤٥		
		الكلي	١٣١,٦٧	٢٩٣			
	المحور الثاني	بين المجموعات	٤,٢١	٥	٠,٨٤	١,٣١	لا توجد فروق دالة إحصائيا
		داخل المجموعات	١٨٥,٠٣	٢٨٨	٠,٦٤		
		الكلي	١٨٩,٢٤	٢٩٣			
	المحور الثالث	بين المجموعات	١,١٥	٥	٠,٢٣	٠,٤٥	لا توجد فروق دالة إحصائيا
		داخل المجموعات	١٤٨,٥٦	٢٨٨	٠,٥٢		
		الكلي	١٤٩,٧١	٢٩٣			
الدرجة الكلية لضغوط العمل الناتجة عن عوامل البيئة الداخلية والخارجية	الدرجة الكلية	بين المجموعات	٢,٠٦	٥	٠,٤١	٠,٦٦	لا توجد فروق دالة إحصائيا
		داخل المجموعات	١٧٩,٤٠	٢٨٨	٠,٦٢		
		الكلي	١٨١,٤٦	٢٩٣			

* عند مستوى (٠,٠٥) فأقل.

من خلال الجدول (٩-٤) يظهر أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة على حسب المؤهل العلمي؛ والمقاسة وفق المقاييس الخمسة، ثم الدرجة الكلية للمقياس وذلك كما يلي:

فيما يتعلق بالبعد الأول (البيئة الخارجية) الخاص بضغوط العمل في المحاور الثلاثة التالية:

المحور الأول: (التنظيمية) لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٥) بين المجموعات وداخل المجموعات، وحيث سجلت قيمة ف (٠,٦).

المحور الثاني: (الوظيفية) لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٥) بين المجموعات داخل المجموعات،حيث سجلت قيمة ف (٠,٣٣).

المحور الثالث: (الشخصية) لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٥)، بين المجموعات وداخل المجموعات، حيث نتيجة قيمة (ف) (٠,٥٢).

أما فيما يتعلق بالبعد الثاني (البيئة الخارجية) الخاصة بضغوط العمل عند المحاور الثلاثة التالية:

المحور الأول: (سمات السلوك القيادي) لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥)، بين المجموعات، حيث سجلت قيمة (ف) (٠,٦٤).

المحور الثاني: (عولمة السلوك) لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥)، بين المجموعات وداخل المجموعات حيث سجلت قيمة (ف) (٠,٣١).

المحور الثالث: (التقنيات الحديثة) لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائيا عند مستوى (٠,٠٥)، بين المجموعات وداخل المجموعات حيث سجلت قيمة (ف) (٠,٤٥).

وبالنظر إلى الدرجة الكلية لهذا الاختبار، وجد أنه بالمقارنة بين ضغوط العمل الناتجة من تأثير البعد الأول (البيئة الداخلية)، والبعد الثاني الخاص (بالبيئة الخارجية) اتضح أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات وداخل المجموعات، حيث قيمة (ف) الكلية هي (٠,٦٦).

جدول رقم(٤-١٠): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مجتمع الدراسة وفقًا لسنوات الخبرة

أبعاد الدراسة	المحور	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ضغوط عمل ناتجة من عوامل البيئة الداخلية	المحور الأول	من سنة - أقل من ٥ سنوات	٣٦	٣,٤١	٠,٦٤
		من ٥ - أقل من ١٠ سنوات	٩	٣,٣٩	٠,٧١
		من ١٠ - أقل من ١٥ سنة	١٠٣	٣,٤١	٠,٦٥
		من ١٥ - أقل من ٢٠ سنة	٦	٣,٥٥	٠,٦٦
		من ٢٠ سنة فأكثر	٤٠	٣,٤٣	٠,٨٢
		الكلي	٢٩٤	٣,٤٢	٠,٦٨
	المحور الثاني	من سنة - أقل من ٥ سنوات	٣٦	٣,٦٧	٠,٨٤
		من ٥ - أقل من ١٠ سنوات	٩	٣,٥٤	٠,٥٩
		من ١٠ - أقل من ١٥ سنة	١٠٣	٣,٥٦	٠,٦٨
		من ١٥ - أقل من ٢٠ سنة	٦	٣,٦٩	٠,٦٩
		من ٢٠ سنة فأكثر	٤٠	٣,٥٢	٠,٨٣
		الكلي	١٠٠	٣,٦٤	٠,٦٩
	المحور الثالث	من سنة - أقل من ٥ سنوات	٢٩٤	٣,٦٠	٠,٧٢
		من ٥ - أقل من ١٠ سنوات	٣٦	٣,٤٨	١,٠٣
		من ١٠ - أقل من ١٥ سنة	٩	٣,٣٢	٠,٩٣
		من ١٥ - أقل من ٢٠ سنة	١٠٣	٣,٤٦	٠,٨٩
		من ٢٠ سنة فأكثر	٦	٣,٩٧	٠,٨٨
		الكلي	٤٠	٣,٣٧	٠,٩٤
ضغوط عمل ناتجة من عوامل البيئة الخارجية	المحور الأول	من سنة - أقل من ٥ سنوات	١٠٠	٣,٤٠	٠,٩٣
		من ٥ - أقل من ١٠ سنوات	٢٩٤	٣,٤٤	٠,٩٢
		من ١٠ - أقل من ١٥ سنة	٣٦	٣,٤٤	٠,٧٢
		من ١٥ - أقل من ٢٠ سنة	٩	٣,٠٥	٠,٥٤
		من ٢٠ سنة فأكثر	١٠٣	٣,٣٠	٠,٦٥
		الكلي	٦	٣,١٧	٠,٦٣
	المحور الثاني	من سنة - أقل من ٥ سنوات	٤٠	٣,٣٥	٠,٧٨
		من ٥ - أقل من ١٠ سنوات	١٠٠	٣,٣٦	٠,٦٥
		من ١٠ - أقل من ١٥ سنة	٢٩٤	٣,٣٣	٠,٦٧
		من ١٥ - أقل من ٢٠ سنة	٣٦	٣,٠٢	٠,٨٧
		من ٢٠ سنة فأكثر	٩	٣,٣٤	١,٠٦
		الكلي	١٠٣	٣,٣٧	٠,٧٦
	المحور الثالث	من سنة - أقل من ٥ سنوات	٦	٣,٦٧	١,٣١
		من ٥ - أقل من ١٠ سنوات	٤٠	٣,٣٥	٠,٨٠
		من ١٠ - أقل من ١٥ سنة	١٠٠	٣,٢٩	٠,٧٦
		من ١٥ - أقل من ٢٠ سنة	٢٩٤	٣,٣٠	٠,٨٠
		من ٢٠ سنة فأكثر	٣٦	٣,٣١	٠,٧٣
		الكلي	٩	٣,٢١	٠,٨٤

للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة على مصادر ضغوط العمل وفقا لسنوات الخبرة تم إجراء اختبار تحليل التباين

يتضح من الجدول السابق رقم (١٠-٤) ما يلي:

لمعرفة مدى تأثير سنوات الخبرة على آراء مجتمع الدراسة من (القيادات والموظفات)، من خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وجد ما يلي:

أولاً: في البعد الأول (البيئة الداخلية) لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية يبين تأثير سنوات الخبرة على المحاور الثلاثة التالية:

المحور الأول: (مصادر التنظيمية): حيث سجلت الدرجة الكلية لكل من المتوسط الحسابي (٣,٤٢)، والانحراف المعياري (٠,٦٨).

المحور الثاني (المصادر الوظيفية): سجلت الدرجة الكلية لكل من المتوسط الحسابي (٣,٦٤)، والانحراف المعياري (٠,٦٩).

المحور الثالث (المصادر الشخصية): سجلت الدرجة الكلية لكل من المتوسط الحسابي (٣,٣٧)، والانحراف المعياري (٠,٩٤).

ثانياً: وفيما يتعلق بالبعد الثاني (البيئة الخارجية)، لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير سنوات الخبرة على جميع المحاور التالية:

المحور الأول (سمات السلوك القيادي): سجلت الدرجة الكلية لكل من المتوسط الحسابي (٣,١٧)، والانحراف المعياري (٠,٦٣).

المحور الثاني (عولمة السلوك): سجلت الدرجة الكلية لكل من المتوسط الحسابي (٣,٣٧)، والانحراف المعياري (٠,٧٦).

المحور الثالث (التقنيات الحديثة): سجلت الدرجة الكلية لكل من المتوسط الحسابي (٣,٢١)، والانحراف المعياري (٠,٨٤).

جدول رقم (١١-٤): يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة على حسب سنوات الخبرة على محاور المقياس وللدرجة الكلية للمقياس

أبعاد الدراسة	المحور	مصادر الاختلاف	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
ضغوط عمل ناتجة من عوامل البيئة الداخلية	المحور الأول	بين المجموعات	٠,٨٢	٤	٠,٢١	٠,٤٥	لا توجد
		داخل المجموعات	١٣٢,٨٠	٢٨٩	٠,٤٦		فروق دالة
		الكلي	١٣٣,٦٢	٢٩٣			إحصائيا
	المحور الثاني	بين المجموعات	١,٧٣	٤	٠,٤٣	٠,٨٣	لا توجد
		داخل المجموعات	١٥٠,٧٠	٢٨٩	٠,٥٢		فروق دالة
		الكلي	١٥٢,٤٣	٢٩٣			إحصائيا
	المحور الثالث	بين المجموعات	٤,٣٠	٤	١,٠٧	١,٢٦	لا توجد
		داخل المجموعات	٢٤٦,٠١	٢٨٩	٠,٨٥		فروق دالة
		الكلي	٢٥٠,٣٠	٢٩٣			إحصائيا
ضغوط عمل ناتجة من عوامل البيئة الخارجية	المحور الأول	بين المجموعات	٤,٠٨	٤	١,٠٢	٢,٣١	لا توجد
		داخل المجموعات	١٢٧,٥٩	٢٨٩	٠,٤٤		فروق دالة
		الكلي	١٣١,٦٧	٢٩٣			إحصائيا
	المحور الثاني	بين المجموعات	٤,٥٨	٤	١,١٤	١,٧٩	لا توجد
		داخل المجموعات	١٨٤,٦٧	٢٨٩	٠,٦٤		فروق دالة
		الكلي	١٨٩,٢٤	٢٩٣			إحصائيا
	المحور الثالث	بين المجموعات	٣,٨٨	٤	٠,٩٧	١,٩٢	لا توجد
		داخل المجموعات	١٤٥,٨٣	٢٨٩	٠,٥١		فروق دالة
		الكلي	١٤٩,٧١	٢٩٣			إحصائيا
ضغوط عمل ناتجة عن عوامل البيئة الداخلية والخارجية	الدرجة الكلية	بين المجموعات	٢,٩٧	٤	٠,٧٤	٠,٧٩	لا توجد
		داخل المجموعات	١٣٦,٦٠	٢٨٩	٠,٩٥		فروق دالة
		الكلي	١٣٩,٥٧	٢٩٣			إحصائيا

من خلال الجدول السابق رقم (١١-٤) يتضح ما يلي:

أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة، على حسب سنوات الخبرة والمقاسة، وفق المقاييس الخمسة الموضحة على الاستبانة، ثم الدرجة الكلية للمقياس تظهر كما يلي:

أولاً: فيما يتعلق بالبعد الأول (البيئة الداخلية) الخاص بضغوط العمل عند المحاور الثلاثة التالية:

المحور الأول (مصادر تنظيمية)، لا يوجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥)، بين المجموعات وداخل المجموعات، حيث سجلت قيمة (ف) (٠,٤٥).

المحور الثاني (مصادر وظيفية)، لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥)، بين المجموعات وداخل المجموعات، حيث سجلت قيمة (ف) (٠,٨٣).

المحور الثالث (مصادر شخصية)، لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥)، بين المجموعات وداخل المجموعات، حيث سجلت قيمة (ف) (١,٢٦).

ثانياً: أما بالنسبة للبعد الثاني (البيئة الخارجية)، الخاصة بضغوط العمل عند المحاور الثلاثة التالية:

المحور الأول (سمات السلوك القيادي)، لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٥)، بين المجموعات وداخل المجموعات، حيث سجلت قيمة (ف) (٢,٣١).

المحور الثاني (عولمة السلوك)، لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٥)، بين المجموعات وداخل المجموعات، حيث سجلت قيمة (ف) (١,٧٩).

المحور الثالث (التقنيات الحديثة)، لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٥)، بين المجموعات وداخل المجموعات، حيث سجلت قيمة (ف) (١,٩٢).

وبالنظر إلى درجة الكلية لهذا الاختبار، وجد أنه بالمقارنة بين ضغوط العمل الناتجة من تأثير البعد الأول (البيئة الداخلية)، والبعد الثاني (البيئة الخارجية)، اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات وداخل المجموعات، حيث قيمة (ف) (٠,٧٩).

مناقشة النتائج وتفسيرها

بعد تحليل البيانات -كما تقدم- سوف تقوم الباحثة بمناقشة النتائج التي تم توصّل إليها كما يلي:

نتيجة الإجابة على السؤال الأول:

هل هناك ضغوط عمل تواجهها القيادات بجامعة أم القرى بالعاصمة المقدسة، ناتجة عن تأثير مصادر البيئة الداخلية للعمل (مصادر تنظيمية، مصادر وظيفية، مصادر شخصية)؟

من خلال استعراض الباحثة للعبارات الخاصة بالبعد الأول للدارسة (مصادر ضغوط البيئة الداخلية)، والذي يتضمن ثلاثة محاور وهي (المصادر التنظيمية – المصادر الوظيفية- المصادر الشخصية).

وكما هو موضح في الجدول (١-٤) لقد أظهرت النتائج أن متوسط الحسابي لاستجابة مجتمع الدراسة بمقياس درجة عالية في محور المصادر التنظيمية لضغوط العمل (٣,٤٠) لدى مجتمع القيادات و(٣,٤٣) للموظفات، وبالنظر إلى الجدول رقم (٢-٤)، استخرج المتوسط الحسابي لاستجابة مجتمع الدراسة المصادر الوظيفية لضغوط العمل بمقدار (٣,٥٩)، بالنسبة لاستجابة مجتمع القيادات و (٣,٦) بالنسبة لمجتمع الموظفات.

وبذلك يتضح للباحثة أن ضغوط العمل التي تواجهها القيادات النسائية التربوية بجامعة أم القرى ناتجة عن تأثير البعد الأول الخاص بالبيئة الداخلية للعمل في محاورة الثلاثة (المصادر التنظيمية والمصادر الوظيفية، المصادر الشخصية) لمجتمع الدراسة، وجد أن متوسط هذه الضغوط بدرجة عالية في مقياس الدراسة من خلال استجابات مجتمع الدراسة من القيادات والموظفات، هذا يعني أن هناك ضغوطاً

عالية تواجها القيادات داخل إطار العمل، ويتضح ذلك من خلال عرض الباحثة للفقرات ضمن المقياسيْن عالية جداً وعالية. حيث وصلت عدد الفقرات (١١) فقرة ولا توجد فقرات ضمن مقياسين منخفضة ولا يحدث في محور المصادر التنظيمية. فالقيادات التربوية النسائية بعمادة الدراسات الجامعية للطالبات تواجه ضغوطاً عالية مرتبطة بالمصادر التنظيمية، كما اتفقت علية استجابات مجتمع الدراسة من القيادات والموظفات بدرجات متوسطة ومتقاربة وكانت بين (٢,٥٨) إلى (٤,٠٨).

نجد القيادات النسائية تتعرض لضغوط ناتجة من حجم وعبء العمل وتتوافق هذه النتيجة مع جاء في دراسة الهنداوي (١٤١٤هـ)، أنَّ هناك علاقة طردية بين حجم العمل ومستوى الضغط الذي يؤدي إلى التعب والإرهاق وزيادة ضربات القلب وارتفاع ضغط الدم، كما أن حجم قليل في العمل أقل من المعدل المقبول أيضاً تشعر القيادات بالعمادة بعدم أهميتها وتفقد حماسها للعمل، بالإضافة إلى شعورها بالملل وزيادة الغياب، ويؤكد عسكر (١٤٠٩ هـ) أن انخفاض عبء العمل يؤدي إلى زيادة الشكوى والعصبية والضغط، ونجد أن القيادات تتعرض لضغوط ناتجة من شكل الهيكل التنظيمي والمركزية الشديدة والإفراط في التخصص وتقسم العمل، ومن العمليات التنظيمية مثل ضعف الاتصال، وإرجاع المعلومات والتفويض غير السليم والقصور في برامج التدريب، ومن العوامل المسببة لضغوط العمل ضعف تصميم الهيكل التنظيمي وعدم وجود سياسات محدودة تعتبر عوامل والتفويض غير السليم والقصور في برامج التدريب، ومن العوامل المسببة لضغوط العمل ضعف تصميم الهيكل التنظيمي وعدم وجود سياسات محدودة تعتبر عاملاً من عوامل الضغط تنظيمية، كما أشار المير (١٤١٦ هـ)، والعديد من الدراسات أثبتت أن غموض وصراع الدور تمثل مصدراً لضغوط العمل مثل دراسة أبو عيشة

(١٤١٨ هـ)، وعسكر (١٤٠٨ هـ)، والهنداوي (١٤١٤ هـ)، والعدواني والسباعي (١٤٢٣ هـ)، والعتيبي (١٤٢٠ هـ).

وتواجه القيادات النسائية ضغوط عمل نتيجة العلاقات التنظيمية والصراعات الداخلية ومن تنفيذ قرارات الإدارة العليا والتعامل مع موظفات غير مدربات تدريبًا جيدًا، وأكد ذلك في دارسته داود (١٤١١ هـ)، كما أن نظام الحوافز وشعور القيادات بعدم حصولها على مقابل عادل لما تقدمه من جهد ينمي في داخلها شعور الإحباط وعدم الرغبة في نيل الجهد.

كما أن القيادات النسائية التربوية تواجه ضغوط عالية حقيقة بعمادة الدراسات الجامعية للطالبات، مرتبطة بالمصادر الوظيفية، وهذا ما أظهرته استجابات مجتمع الدراسة من القيادات والموظفات فيما يتعلق بدرجات المتوسطة المتقاربة وكانت بين (٢,٥) إلى (٤,٠٨).

ومما تواجه القيادات النسائية التربوية بعمادة الدراسات الجامعية ضغوط العمل نتيجة مسؤولياهم عن الموظفات والطالبات، وأيضاً عن الميزانية والآلات وغيرها؛ فالمسئولية تعتبر من مصادر ضغوط العمل، كما ذكر العديد من الباحثين أمثال العدواني (١٤١٣ هـ) وعسكر (١٤٠٨ هـ) والخثيلة (١٤١٧ هـ) أكدت على ضرورة وجود توازن بين المسؤولية والالتزام والولاء. وتعتبر تجهيزات مكان العمل والموقع والمساحة والإضاءة والتهوية والتأثيث... من المصادر الضاغطة على القيادات؛ لأنها عوامل قد تضعف من الإنتاجية والعطاء، وقد تؤثر على تفكير القيادات، ولقد وجد (Buck) أن سوء العلاقة مع كلٍ من الرئيس المباشر والزملاء والمرؤوسين تحدث توتُّرًا في بيئة العمل، وبالتالي ضغوطًا على القيادات (العدوان، ١٤١٣ هـ)، بالإضافة إلى ما ذكره الهنداوي (١٤١٤ هـ)، عدم مشاركة القيادات في عملية صنع القرار أحد المصادر المؤثرة في ضغط العمل

وتعتبر عوائق النمو والتقدم المهني أيضاً من مصادر ضغط العمل بالنسبة للقيادات بعمادة الدراسات الجامعية.

وأكدّت نتائج جدول (٣-٤) أن القيادات النسائية التربوية بعمادة الدراسات الجامعية للطالبات تواجه ضغوطًا عاليًة مرتبطة بالمصادر الشخصية حيث تشعر القيادات بالضغط، كما أوضح كلاً من مبيضين والحسن (١٤٢٠ هـ) في دراستيهما أن الإحساس بالضغط يرتبط بشعور الفرد بمدى تحكمه في الأحداث المحيطة به وقدراته على السيطرة عليها، فالأفراد يعانون من مستويات عالية من الضغط لأنهم يدركون ما يحدث نتيجة لعوامل خارجية لا يمكن السيطرة عليها وأن عملية التوافق بين قدرات القيادات ومتطلبات محيط العمل من العوامل المؤثر على ضغط، كما يوضح عسكر (١٤٠٩ هـ)، حيث أن القيادات التي لا تملك المهارات الكافية في العمل تكون الخير معاناة لضغوط العمل، ويجب إدراك أن نمط شخصية القيادات النسائية مرتبطة بضغوط العمل أن كلاً من مبيضين والحسن (١٤٢٠ هـ) وعسكر (١٤٠٩ هـ) أنَّ النمط العصبي للأفراد والمتوتر وغير الصبور والشخصية المرنة والشخصية المنطوية أكثر عرضة للتوتر والقلق وضغط العمل.

والعديد من الدراسات أكدت أن المشكلات الاجتماعية والاقتصادية تزيد بالطبع من الضغوط على القيادات والنساء تواجه أكثر من الرجل من المشاكل في الحياة؛ كونها امرأة عاملة وزوجة وأم ومربية، هذه الأمور كلها تزيد من ضغوطها وضغوط العمل لديها أنها تعمل كا (قائد) غير منفصل عملها هذا، عن كونها زوجة وأم وجزء من المجتمع، وتؤثر وتتأثر بما يحدث فيه، ولقد أظهرت النتائج دراسة الحسني (١٤٠٩ هـ) أن عدم تفويض المرأة للصلاحيات والسلطات الكافية ونقص التأهيل والأعداد القيادي وعدم مشاركتها في رسم السياسات يؤدي إلى

زيادة ضغوط العمل لديها. ودراسة الغانم (١٤٢٠ هـ) أكد في دراسته إلى معرفة أن دور المرأة قد تجاوز دورها في الحياة الأسرية، لقد كشفت الدراسة عن مجموعة من المشكلات التي تواجه المرأة (القائد) في مجال تعزيز قدرتها ودورها في المشاركة في صنع القرارات التي لها تأثير في حياتها وحياة أسرتها ومجتمعها؛ لذا فإن نمط الجهود التنموية تحتاج إلى إعادة النظر، وأبرزت دراسة هيجان (١٤١٩ هـ) ذلك من خلال تقديم أحد أسباب تدني مشاركة المرأة في المناصب القيادية متمثلاً في نقص التدريب الملائم لها.

ومن الضغوط التي تواجه القيادات ضغط الوقت ويؤكد محمد (١٤١٣هـ) والهنداوي (١٤١٤ هـ) أن ضغط الوقت يؤدي إلى توتر وخوف في أي تأخير كما أن أساليب التفكير وأيضاً، والحالة الصحية للقيادات تعتبر من المصادر الشخصية لضغوط العمل لديهن.

وفي ضوء النتيجة السابقة، وجد أن هناك ضغوط عمل عالية تواجهها القيادات النسائية التربوية في عمادة الدراسات الجامعية للطالبات بجامعة أم القرى بالعاصمة المقدسة، وهذه ضغوط مرتبطة بمصادر تنظيمية ووظيفية وشخصية عديدة فالقيادات النسائية التربوية تحتاج إلى معالجة. ولقد استنتجت الباحثة من خلال الإطار النظري والدراسات السابقة الاستراتيجيات العامل لتعامل القيادات النسائية التربوية مع ضغوط العمل الموضحة بالشكل (٣-٢) (ص٦٢) من هذه الدراسة، وهناك استراتيجيات تقوم بها القيادات التربوية واستراتيجيات تقوم بها الجامعة ومنها ما يلي:

١- الاستراتيجيات التي تقوم بها القيادات التربوية لتخفيف من الضغوط التي تواجهها في العمل وفي غيره، باعتبارها الجانب الإيماني النابع من الدين الإسلامي، والذي يفقد أساليبه غير المسلمين والتي منها:

- العلاج الروحي (الإيمان بالله).
- الصحة البدنية والنفسية.
- التأمل والاسترخاء.
- فعالية إدارة الوقت.
- التخطيط السليم.
- المساندة الاجتماعية.
- التغذية ومزاولة الرياضة.
- معرفة الذات.
- نمط التفكير المناسب للقيادات.
- الشعور بالهدوء والطمأنينة.
- العمل على التحمل والتسامح.

٢- الاستراتيجيات التي تقوم بها الجامعة:

- العمل بتقوى الله (العودة إلى كتاب الله والسنة النبوية الشريفة).
- وضع أهداف محددة للقيادات التربوية.
- العمل على توثيق العلاقات بين جماعات العمل.
- تطوير نظام الاختيار والتعين.

- إعادة تصميم الوظيفة.
- تحسين نظم تدريب متطورة.
- تحسين نظم قنوات الاتصال.
- زيادة فرص المشاركة في اتخاذ القرارات.
- وضع برامج رياضة وترفيهية واجتماعية.
- تخفيف العبء على القيادات التربوية.

نتيجة الإجابة على السؤال الثاني:

هل هناك ضغوط عمل تواجهها القيادات النسائية التربوية بجامعة أم القرى بالعاصمة المقدسة ناتجة عن تأثير البيئة الخارجية للعمل (سمات السلوك القيادي الإسلامي - عولمة السلوك - التقنيات الحديثة)؟

من خلال استعراض الباحثة للعبارات الخاصة بالبعد الثاني للدارسة البيئة الخارجية للعمل، والذي يتضمن ثلاثة محاور هي:

- سمات السلوك القيادي الإسلامي.
- عولمة السلوك.
- التقنيات الحديثة.

في الجدول رقم (٤-٤) أوضحت النتائج أن متوسط الحسابي لاستجابة مجتمع الدراسة في محور سمات السلوك القيادي الإسلامي بلغ (٣,٤١) لدى مجتمع القيادات و(٣,٣٢) لدى مجتمع الموظفات.

في الجدول رقم (٥-٤) ظهر المتوسط الحسابي في محور عولمة السلوك القيادي (٣,١٦) لدى مجتمع القيادات، و(٣,٣٣) لدى مجتمع الموظفات، وبالنظر إلى الجدول رقم (٦-٦) كان المتوسط الحسابي (٣,٣٦) لدى مجتمع القيادات و (٣,٣١) لدى مجتمع الموظفات.

ومن ذلك يظهر للباحثة أن ضغوط العمل التي تواجهها القيادات النسائية التربوية بعمادة الدراسات الجامعية بجامعة أم القرى ناتجة عن تأثير البعد الثاني للدارسة الخاص بالبيئة الخارجية للعمل، في محاوره الثلاثة، وجد من المتوسط الحسابي نتيجة تأثير المحاور الثلاثة على ضغوط العمل بأن أغلبية مجتمع الدراسة يرَون أن هناك تأثير من قبل هذه المحاور على ضغوط العمل لدى القيادات النسائية التربوية وهذا يستدعي دراسة هذه المحاور الثلاثة من هذا الجانب.

ولقد كانت عدد فقرات (نوعًا ما) في محور سمات السلوك القيادي (١١) فقرة، وعدد فقرات (عالية جداً وعالية) (٦)، ولا يوجد فقرات ضمن مقياسي منخفضة ولا يحدث، وهذا يدل على وجود تأثير من قبل محور سمات السلوك القيادي على ضغوط العمل؛ فأغلبية استجابات مجتمع الدراسة في القيادات والموظفات تؤكد ذلك، نتيجة عدم تحليها وتمسكها والتزامها بسمات وصفات ومهارات إدارية وأساليب لتكون لديهن السلوك القيادي الفعّال في هذا العصر هذا ما تؤكده النتائج الخاصة بهذا المحور.

وهناك الكثير من الدراسات والندوات المؤتمرات التي أقيمت لتحديد إطار للصفات والمهارات والسمات التي يجب تتوافر في سلوك القادة الميداني.

إذن من هنا تحدد الباحثة في هذه الدراسة بعضاً من السمات الأخلاقية الإسلامية التي إذا ما التزام بها القادة في سلوكهم، يمكن أن تتحول إلى قيم سلوكية فاعله تتمسك بها القيادات النسائية التربوية وتحكم سلوكها، تمثل هذه القيادات

بهذه السمات الإسلامية تجعلها فعّالة قادرة على تحديات العصر، وبهذه السمات أقام المسلمون حضارتهم العظيمة.

ويظهر من خلال هذه الدراسة أن العولمة من مصادر إحداث ضغوط العمل على القيادات النسائية التربوية، فسرعة التحولات الحياتية والفكرية الراهنة مؤثرة حيث أن الجهاز العصبي والذهني للإنسان عاجز عن مواكبتها، ويذكر (عبد الله ١٩٩٩م: ٤١) بدراسته أن الجهاز الذهني البشري يعجز عن تفُّهم العالم الجديد ومن الضغوط العمل على القيادات تكمن في مواجهة العولمة وفي وضع استراتيجيات لتستفيد منها ومعرفة سلبيات ومخاطر العولمة.

إن العديد من الدراسات التي أوضحتها الباحثة في الفصل الثاني من الدراسة الحالية، بالإضافة إلى نتائج الدراسة الميدانية تؤكد أن العولمة أدت إلى ضغوط عمل، ومنها دراسة النملة (١٤٢٤ هـ) أوضحت أن التحديات التي جاءت بها العولمة أصبحت تمثل ضغوط تواجه تهيئة الموارد البشرية لها أن من أهم الضغوط التبعة الفكرية والثقافية لها.

والنتائج في الجدول (٦-٤) تؤكد أن القيادات النسائية التربوية بعمادة الدراسات الجامعية للطالبات بجامعة أم القرى أن التقنيات الحديثة تمثل مصدراً من مصادر ضغوط العمل على القيادات، وحيث كانت أغلبية استجابات مجتمع الدراسة من القيادات والموظفات تؤكد ذلك، ولقد كان عدد فقرات (عالية جداً وعالية) هو (٦) وعدد فقرات (نوعًا ما) (٦) ولا يوجد أي فقرة تحت مقياسي كل من منخفضة ولا يحدث.

إن المعلومات الجديدة بدأت تشكل مصدر الضغوط بالنسبة للقيادات التربوية، وهذا ما أكده العديلي (١٤٢٣ هـ) أن العلومات الجديدة واستخدامات التقنية مصادر جديدة للضغوط، كما أن الفجوة التي تشعر بها

القيادات النسائية التربوية بين التكنولوجيا العالمية و ما في الوطن العربي هي من الضغوط، كما يشير إلى ذلك سعيد (١٤٢٣ هـ).

ومتطلبات التقنية الجديدة من حيث الكم والكيف يزيد من ضغوط العمل لدى القيادات النسائية التربوية؛ فهي تحتاج إلى الاستعانة بأساليب جديدة واستخدام نماذج جديدة والانفتاح نتيجة التقنية الحديثة التي أظهرت الاتصال العالمي للجنس البشري يفتح الآفاق إلى أمور وإمكانات جديدة ومتطلبات عديدة كلها تشكل ضغوط على القيادات النسائية، وتزيد من ضغوط العمل لديها.

ونتيجة لما سبق ذكره، نجد أن القيادات النسائية التربوية بجامعة أم القرى بالعاصمة المقدسة تواجه ضغوط عمل بسبب البيئة الخارجية للعمل، مرتبطة بسمات السلوك القيادي الإسلامي، وعولمة السلوك القيادي، والتقنيات الحديثة ولا تستطيع التخفيف من هذه الضغوط إلا عن طريق التمسك بالتعاليم الإسلامية قال الله تعالى: ﴿وَنَزَّلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ تِبْيَاناً لِّكُلِّ شَيْءٍ وَهُدًى وَرَحْمَةً وَبُشْرَى لِلْمُسْلِمِينَ﴾[النحل: ٨٩] فعلى القيادات التمسك بالعقيدة، وعلى القيادات أن تأخذ ثمار ابتكارات الغرب أما في العقائد والتقاليد والأعراف والربا والإباحية، فعلى القيادات أن تحذر كل الحذر، وعليها التمسك بهوية الأمة، ولابد من إعادة تثبيت القناعات والممارسات الواقعية لتصبح قادرة على التغير في سلوكها بما يتلائم وحاجات العمل دون الخروج عن الإطار العام للعقيدة الإيمانية قال الله تعالى:﴿إِنَّ اللَّهَ لاَ يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ﴾[الرعد: ١١]

من هنا فإن القيادات بحاجة إلى الطمأنينة والقدرة على التكييف وضبط النفس والتخطيط لمواجهة المستقبل وتقصي الحقائق والتصرف عن طريق التفاكر والتفاهم والتشاور وحسن التعامل مع الرئيس والمرؤوسين والتعاون والاهتمام بالعلاقات الإنسانية وربط السلطة بالمسؤولية، وتعمل على تخفيف القلق والتوتر والتعب بالوضوء والرياضة وتُحسن إدارة الوقت، وهذا كله تجده في كتاب الله وسنة نبيه الشريفة.

نتيجة الإجابة عن السؤال الثالث:

هل توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء مجتمع الدراسة في درجة تأثير مصادر البيئة الداخلية والخارجية على ضغوط العمل تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية التالية:

١- الوظيفية الحالية. ٢- المؤهل العلمي. ٣- سنوات الخبرة.

بالنظر إلى الجدول رقم (٧-٤) وجد أن هناك اتفاقًا بين مجتمع الدراسة من القيادات والموظفات في نتائج البعد الأول الخاص بالبيئة الداخلية بمحاوره الثلاثة وفي نتائج البعد الثاني المرتبط بالبيئة الخارجية بمحاورة الثلاثة، حيث اتضح أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات مجتمعي الدراسة، سواء اتجاه آرائهم حول مصادر ضغوط العمل الداخلية والخارجية وأظهر ذلك المتوسط الحسابي لضغوط العمل التي تواجها القيادات في جميع محاور الدراسة، كما ظهر ذلك في الجدول (٧-٤) بعدم وجود فروق عالية بين المتوسطات مجتمع الدراسة كما أنه بالنظر إلى الدرجة الكلية في الفرق بين متوسطي مجتمع الدراسة من القيادات والموظفات (٠,٠١) ونتائج اختبار (ت) (٠,٠٣). وهذا يؤكد عدم وجود فروق دالة إحصائية، ومن هذا تستنتج الباحثة عدم تأثير اختلاف الوظيفة بين القيادات والموظفات في استشعار الجميع بواقع ضغوط العمل من مصادره سواء من البيئة الداخلية أو من البيئة الخارجية المحيطة بالعمل.

ومن الجداول (٨-٤) و (٩-٤) يظهر بوضوح الاتفاق بين استجابات مجتمع الدراسة من القيادات والموظفات في النتائج. نتائج البعد الأول الخاص بالبيئة الداخلية بمحاورة الثلاثة فالمتوسط الحسابي للبعد الأول الكلي (٣,٤٤) والانحراف المعياري (٠,٩٢)، ونتائج البعد الثاني المرتبط بالبيئة الخارجية بمحاورة الثلاثة فالمتوسط الحسابي الكلي لهذا البعد (٣,٣٢) والانحراف المعياري (٠,٧١)، وجد

أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية بين استجابات مجتمع الدراسة من القيادات والموظفات حيث الدرجة الكلية لقيمة (ف) (٦٦).

وتستنتج الباحثة عدم تأثير اختلاف المؤهل العلمي بين مجتمع الدراسة من القيادات والموظفات، سواء كان المؤهل هو (دكتوراه، وماجستير، وبكالوريوس ودبلوم، ثانوية، أقل من ذلك) في استشعار الجميع -حتى ممن لا يوجد لديهن مؤهل- بواقع ضغوط العمل ووجودها.

والجداول (١٠-٤) و (١١-٤) نلاحظ أيضاً اتفاق مجتمع الدراسة من القيادات والموظفات في النتائج فنتائج البعد الأول المرتبط بالبيئة الداخلية بمحاوره الثلاثة، ونتائج البعد الثاني للدارسة بمحاورة الثلاثة، واتضح أنه لا يوجد فروق دالة إحصائياً بين استجابات مجتمع الدراسة من القيادات والموظفات لضغوط التي تواجهها القيادات في جميع محاور الدراسة. وبالنظر إلى الدرجة الكلية لقيمة (ف) (٠,٧٩) وكان المتوسط الحسابي الكلي للبعد الأول للدارسة، وفقاً لسنوات الخبرة (٣,٣٧) والانحراف المعياري (٠,٩٤) وبالنسبة للبعد الثاني للدراسة المتوسط الحسابي (٣,٢١) والانحراف المعياري (٠,٨٤).

ومن هذا تستنتج الباحثة عدم تأثير اختلاف سنوات الخبرة بين القيادات والموظفات في استشعار الجميع بواقع ضغوط العمل.

وهذه النتائج الحالية تؤكد إيجابية نتائج السؤال الأول والسؤال الثاني للدارسة، وبالرغم من اختلاف الوظيفية لمجتمع الدراسة من موظفات وقيادات واختلاف المؤهل العلمي وسنوات الخبرة إلاَّ أن الجميع أكدّ على استشعارهن الحقيقي لوجود ضغوط عمل للقيادات في عمادة الدراسات الجامعية للطالبات وهذه الضغوط قادمة من مصادر داخلية، كالمصادر التنظيمية والوظيفية والشخصية ومصادر خارجية كالبعد عن سمات السلوك القيادي الإسلامي وبسبب عولمة السلوك الإنسان والتقنيات الحديثة.

واستشعار الجميع بالضغوط التي تواجهها القيادات تؤكد رأي ابيكتيتوس الذي يرى "أن الأفراد لا يعانون من الأشياء ذاتها، وإنما يعانون من إدراكهم لتلك الأشياء" (جربر، ١٩٩٩م: ١١).

الفصل الخامس

نتائج الدراسة

التوصيات

المقترحات

ملخص نتائج الدراسة

من خلال عرض الدراسة وأدبياها، والنتائج التي ظهرت من الدراسة الميدانية، وجدت الباحثة في دراستها عن المصادر الداخلية والخارجية لضغوط العمل التي تواجها القيادات التربويه النسائية في عمادة الدراسات الجامعية للطالبات بجامعة أم القرى في عصر عولمة السلوك الإنساني، يعدّ نتائج يمكن تلخيصها فيما يلي:

أولاً: حول مصادر ضغوط العمل التي تواجهها القيادات النسائية بعمادة الدراسات الجامعية بجامعة أم القرى.

١- فقد بيَّنت الدراسة أن القيادات التربوية النسائية تتعرّض لعدد من ضغوط العمل تنبع من المصادر التالية:

أ- البيئة الداخليه للعمل.

ب- البيئة الخارجية للعمل.

وكان تأثير مصادر البيئة الداخلية لضغوط العمل أكبر على القيادات النسائية من مصادر البيئة الخارجية، وقد جاءت كما يلي:

أ- المصادر الداخلية لضغوط العمل مرتبة من الأكثر ضغطًا إلى الأقل ضغطًا على السلوك العملي للقيادات النسائية بالعمادة، وفق ترتيب المحاور كما يلي:

١- محور المصادر الوظيفية.

٢- محور المصادر الشخصية.

٣- محور المصادر التنظيمي.

١- **محور المصادر الوظيفية:** إن المتوسط الحسابي الكلي لهذا المحور (٣,٥٩) بالنسبة لإجابة مجتمع القيادات، وكان المتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الموظفات لهذا المحور (٣,٦٠)، وهذا يعني أن هناك ضغوط عالية تواجهها القيادات النسائية داخل إطار عملها، وتظهر المتوسطات ضغوط هذا المحور ومنها ما يلي:

- النمو والتقدُّم المهني: تعتبر عوائق النمو والتقدم الوظيفي أحد مصادر ضغوط العمل التي تواجهها القيادات، مثل الافتقار إلى التدريب في مجالات عديدة وعوائق الطموح وتعطل الإبداع والابتكار وعدم التأكد من المستقبل الوظيفي من ضغوط العمل؛ حيث كان المتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات عن فقرة حاجة القيادات إلى دورات تدريبية في حلّ المشكلات (٤,٠٨)، والمتوسط الحسابي لفقرة حاجة القيادات إلى دورات تدريبية في أسلوب الإدارة بالعلاقات (٤,٠٨)، بالنسبة لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات والمتوسط الحسابي لنفس الفقرة بالنسبة لإجابة مجتمع الدراسة في الموظفات (٣,٩١)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدارسة من الموظفات (٣,٨٦)، وكان المتوسط الحسابي لفقرة حاجة القيادات إلي دورات لنفس الفقرة بالنسبة لمجتمع الدراسة من الموظفات (٣,٩٢)، وظهر المتوسط الحسابي لفقرة روتينية العمل بالنسبة لجميع الدراسة من القيادات (٣,٩٥)، وكان المتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات حول فقرة تعطيل روح الإبداع والابتكار في العمل الإداري (٣,٧٠)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة في الموظفات لنفس الفقرة (٣,٨٩)، ونجد جميع إجابات مجتمع الدراسة من القيادات والموظفات تحت مقياس عالية مقياس عالية.

- عدم المشاركة في اتخاذ القرار: تعاني القيادات النسائية بالعمادة من عدم مشاركتها في عمليه صنع الكثير من القرارات، والقرارات التي تفرض على القيادات دون مشاركه منها تعتبر مصدرًا من مصادر ضغط العمل ولقد ظهر المتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات حول غياب المشاركة في اتخاذ القرار (٣,٨٢)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من الموظفات لنفس الفقرة (٣,٥٠)

- الظروف المادية والمعنوية: أن الظروف المادية والمعنوية وسوء العلاقات في العمل من الاعتبارات التي تمثل مصادر ضاغطة على القيادات النسائية، ولقد ظهر المتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدارسة من القيادات لفقره قصور الحوافز التشجيعية (٤,٠٢)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من الموظفات لنفس الفقرة(٣,٨٩)، وكان المتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات لفقرة غياب مفهوم النجاح لدى الأستاذات (٣,٤٤)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من الموظفات لنفس الفقرة (٣,٤٦)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات لفقرة فقدان روح التعاون بين الرئيسة وموظفاها (٣,٣٠)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من الموظفات لنفس الفقرة (٣,٤١).

- المسؤولية: إن مسؤولية القيادات عن الموظفات والطالبات، وأيضاً المجتمع لها تأثير كبير على ضغط العمل لديهن أكثر من مسؤوليته في عوامل أخرى مثل الآلات. إن المتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات لفقرة فقدان اللائحة المحددة لمسئوليات القيادات (٣,٣٨)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من الموظفات (٣,٧٠).

٢- **محور المصادر الشخصية:** لقد ظهر المتوسط الحسابي الكلي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات والموظفات لهذا المحور (٣,٤٤)، ومن الضغوط الشخصية التي تعاني من القيادات النسائية بالعمادة ما يلي:

- المشكلات الإدارية والاجتماعية والاقتصادية والمشكلات الإدارية والمشكلات الأسرية، وأيضًا المشكلات المالية لها أثر كبير في توليد الضغوط على القيادات النسائية وهي تختلف من قائده لأخرى والحقيقة يستحيل حصرها. ولقد كان المتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات لفقرة غياب التقدير لذوي الخبرة في المجال الإبداع الإداري (٣,٩٠)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدارسة من القيادات لفقرة وجود مشكلات أسريه تؤثر على إنجاز العمل (٣,٢٢)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من الموظفات (٣,٣٩)، لنفس الفقرة.
- مركز التحكم في الأحداث: نتيجة شعور القيادات النسائية بالعمادة بعدم تحكمها في الأحداث وعدم قدراتها على السيطرة عليها، يزيد من ضغوط العمل عليها. ويؤكد ذلك المتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات لفقرة مضايقات قطاع الرجال من أجل تغيير القرار السليم (٣,٧٨)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجمع الدراسة من الموظفات لنفس الفقرة(٣,٢٧).
- المشكلات الصحية: إنَّ صحة القيادات النسائية (البدنية والنفسية)، إذا كانت على غير ما يرام تكون القيادات أكثر عرضة للمعاناة من ضغوط العمل، ولقد كان المتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات لفقرة الشعور بالتعب والإرهاق وعدم الارتياح طوال وقت الدوام (٣,٧٢)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من الموظفات لنفس الفقرة (٣,٨٩)، وكان

المتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات لفقرة وجود مشـــكلات صحية بسبب العمل (٣,٣٨)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة مـــن الموظفات لنفس الفقرة(٣,٢٨).

- نمط الشخصية: يختلف تأثير ضغط العمل على حسب نمط شخصية القيـــادات النسائية، إذا كانت القيادات من النمط العصبي وغير الصبور أو الهـــادي أو المنطوية أو المرنة أو البسطة أو المعقدة، حيث إن المتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات لفقرة استغلال الآخرين لحسن نية الرئيســـية (٣,٣٦)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من الموظفات لنفس الفقرة (٣,٣٣) . وكان المتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات والموظفات لفقـــرة الغياب عن العمل لارتباطات غير ضـــرورية (٣,٢٨)، والمتوســـط الحســـابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات لفقرة البرود في اتخاذ القـــرارات (٣,٢٤) والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة مـــن الموظفـــات (٣,٤١)، لـــنفس الفقرة.

- أساليب التفكير: تنشأ ضغوط العمل لدى القيادات النسائية من نمطية التفكير في التعامل مع الأحداث، وهي تختلف من قائدة لأخرى، ولقد ظهر المتوســـط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات لفقرة استغلال الـــدور القيـــادي لخدمة الذات (٣,٣٨)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من الموظفات لنفس الفقرة (٣,٢٨)، والمتوسط الحسابي مجتمع الدراسة من القيادات لفقرة الدور القيادي لحساب الآخرين (٣,٣٦)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمـــع الدراسة من الموظفات لنفس الفقرة (٣,٣٢).

- ضغط الوقت: إن ضغط الوقت لبعض الأعمال يؤدي إلى ضغوط عمل، وكان المتوسط الحسابي لفقرة عدم كفاية وقت الدوام الرسمي لإنجاز العمل (٣,٣٨)

لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من الموظفات لنفس الفقرة (٣,٣٢).

وجميع الضغوط الشخصية تؤدي إلى توتر وقلق وخوف لدى القيادات النسائية وهذا يزيد من ضغوط العمل لديهن.

٣- **محور المصادر التنظيمية:** حيث ظهر المتوسط الحسابي الكلي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات لهذا المحور (٣,٤٠)، والمتوسط الحسابي الكلي لإجابة مجتمع الدراسة من الموظفات لمحور المصدر التنظيمية (٣,٤٣)، ومن هذه الضغوط التنظيمية التي تواجهها القيادات ما يلي:

- الهيكل التنظيمي والعمليات التنظيمية: إن القيادات النسائية تعاني من ضغوط العمل بسبب شكل الهيكل التنظيمي والعمليات التنظيمية الناتجة من ضعف الاتصال وإرجاع المعلومات، وعدم وجود سياسات محددة في التعامل مع الموظفات والطالبات. ولقد ظهر المتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات لفقرة خلو القطاع النسائي من أماكن الترويح المناسبة (٤,٠٨) المتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من الموظفات لنفس الفقرة (٤,٠٠) والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات لفقرة خلُّو الجدول التنظيمي لوقت الراحة بين ساعات العمل (٣,٩٨)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من الموظفات (٣,٧٧)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات لفقره صعوبة محاسبة المقصرات من الموظفات (٣,٥٢) المتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من الموظفات لنفس الفقرة (٣,٤٥) والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات لفقرة قصور أساليب علاج المشكلات السلوكية للطالبات (٣,٥٢)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من الموظفات (٣,٥٥).

- غموض وصراع الدور: تعاني القيادات النسائية من ضغوط عمل نتيجة افتقارها إلى معلومات تحتاجها في أداء دورها وتعاني القيادات النسائية من تعارض بين متطلبات الدور لديهن، حيث كان المتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدارسة من القيادات لفقرة قصور في الصلاحيات الممنوحة (٤,٠٠) والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات لفقرة شعور القيادات بأنها منفذة لقرارات قطاعات الرجال (٣,٥٤)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات لفقرة تناقض التعليمات الرسمية مع التوجيهات الرسمية من قطاع الرجال (٣,٥٢)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من الموظفات لنفس الفقرة (٣,٣٧).

- حجم وعبء العمل: إن حجم العمل الزائد أو القليل من عبء العمل تمثل ضغوط عمل على القيادات النسائية، حيث أن المتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات لفقرة كثرة المسئوليات الإدارية (٣,٩٨)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من الموظفات لنفس الفقرة (٣,٥٧)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات لفقرة بقاء دور القطاع النسائي هامشي في صنع قراراته (٣,٨٠)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من الموظفات لنفس الفقرة (٣,٧٤).

ب- **تأثير البيئة الخارجية:** إن تأثير البيئة الخارجية لضغوط العمل مرتبة من الأكثر ضغطاً إلى الأقل ضغطاً على السلوك العملي للقيادات النسائية بالعمادة وفق المحاور الثلاثة حسب الترتيب التالي:

1- **محور سمات السلوك القيادي الإسلامي.**
2- **محور التقنيات الحديثة .**
3- **محور عولمة السلوك**

١- **محور سمات السلوك القيادي الإسلامي:** تحتاج القيادات النسائية إلى العمل بالتوجيهات الإسلامية حول سمات السلوك القيادي لتخفيف من ضغوط العمل لديهن؛ لأن البعد عن التوجيهات الإسلامية وتجاهلها يزيد من ضغوط العمل لديهن، ولقد ظهر المتوسط الحسابي الكلي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات لهذا المحور (٣,٤١)، والمتوسط الحسابي الكلي لإجابة مجتمع الدراسة من الموظفات لنفس المحور (٣,٣٢)، ونجد أن المتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات لفقرة غياب مفهوم العمل عبارة (٤,١٨)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من الموظفات لنفس المحور (٣,٢٨)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات لفقرة الإخلاص في الأداء (٤,١٦)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من الموظفات لنفس الفقرة (٣,٢٣)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات لفقرتي ضياع قيم المساواة والعدل في التعامل في العمل (٣,٥٤)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات لفقرة ضعف سمة الأمانة داخل العمل (٣,٥٠)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات لفقرة الاستعداد للعمل ساعات إضافية بدون مقابل (٣,٤٤)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من الموظفات لنفس الفقرة (٣,٠٦)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات للفقرات التالية: قبول التغير في أسلوب أداء العمل وقبول التغيير نحو تقنية اتخاذ القرار وإنجاز العمل بجدية وإخلاص (٣,٤٢)، والمتوسطات الحسابية لإجابة مجتمع الدراسة من الموظفات للفقرات السابقة على التوالي (٣,٣٩)، (٣,٥٤)، (٣,٣٦).

يلاحظ أن تحديات العصر تدعو القيادات النسائية إلى التخلي عن سمات السلوك القيادي الإسلامي إلى قيم وسلوك غربية، التي تصاحب هذه التغيرات والتطورات في جميع جوانب الحياة، على اعتبار أنها تحقق لهن النمو والتطور في تلك الحالات. والحقيقة أنها تزيد من ضغوط العمل على القيادات؛ لأن التطور الذي

يشهده العالم ما هو إلا تطور في الوسائل والتطبيقات. فالحقائق الثابتة هي السلوك الإسلامي، وإنَّ مصدر تخلف المسلمين الحقيقي هو انحرافهم عن تطبيق الإسلام والدليل أن قادة المسلمين الأوائل في صدر الإسلام حينما طبقوا الإسلام بصدق على جميع جوانب الحياة، حققوا إنجازاً حضارياً لازالت شواهده قائمة حتى اليوم.

٣- **محور التقنيات الحديثة:** لقد أحدثت التقنية الحديثة نقلة في بنية الحياة فأصبحت القيادات تواجه الكثير من التغييرات أمامها، وأنماط جديدة في جميع جوانب الحياة المختلفة، لذا أصبحت التقنيات تمثل ضغوطاً على القيادات النسائية، ولقد ظهر المتوسط الحسابي الكلي لإجابة مجتمع الدراسة من الموظفات محور التقنيات (٣,٣١). في ظل هذه التقنيات نجد أنها تحتاج إلى تحدي داخلي سليم من قبل القيادات النسائية، وهذا متوفر لدى القيادات النسائية بالعمادة حيث نلاحظ أن المتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات لفقرة أجد صعوبة في الاتصال برئيسي لعرض مقترحاتي المتعلقة بالعمل(٤,٠٠)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من الموظفات لنفس الفقرة (٣,٩٩)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات والموظفات للفقرات التالية تحت مقاييس عالية وهي: أشعر أنه ليس لدي الخبرة الكافية لأداء واجباتي بالدقة التي أريد، كثرة المهام تعيقني عن الالتحاق بالدورات الجديدة، وأشعر بعدم التقدم في الوظيفة الحالية.

فالتقنيات الحديثة مصدر من ضغوط العمل على القيادات النسائية بالعمادة، وخاصة وهي تلمس المنجزات الجديدة والمستحدثة التي أصبحت ضرورة حقيقية للقيادات، والتي لا تستطيع مقاومتها ومناهضتها أو حتى الابتعاد عنها.

٣- محور عولمة السلوك الإنساني: نجد أن للعولمة تأثيرات على الوجدانيات والاتجاهات والميول والقيم، والسلوك لا يمكن أن نتجاهله للقيادات النسائية.

فالقيادات النسائية تواجه ضغوطاً أمام هيمنة ثقافة واحدة وتهميش الثقافات الأخرى، والخوف من أن تجد القيادات في مواجهة حالة من الاغتراب؛ نظراً لفقد السيطرة على التحولات الحياتية والفكرية السريعة بمعايير العصر، نجد متوسط الحسابي الكلي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات (٣,١٦)، والمتوسط الحسابي الكلي لإجابة مجتمع الدراسة من الموظفات لهذا المحور (٣,٢٣).

إن القيادات التربوية النسائية تواجه الانفتاح وما ينتج عنه من تفاعلات من أهمها ضغوط معرفة معايير الانتقاء للعناصر المختارة، وأخذ المنافع من الحضارات الأخرى، وعدم التأثير بثقافاتهم. وهذا يتطلب من القيادات النسائية جهود عظيمة وقدرات عقلية عالية ومعرفة دقيقة بخصائص الأمة الإسلامية وخصائص العصر الذي تعيشه الأمة أيضاً.

ومن ضغوط العمل التي تواجه القيادات النسائية في عصر العولمة هو أن لا تقف عند حد أخذ المعرفة النافعة من الغير، بل عليها تطوير المعرفة لإنتاج المعارف لنغزوا بها العالم. والقيادات النسائية بالعمادة تعي ذلك، حيث إن المتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات لفقرة ثقافة العولمة قوت من اتصال القائدة بالقيم الإسلامية العالمية (٣,٥٦)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من الموظفات لنفس الفقرة (٣,٤٠)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات لفقرة ثقافة العولمة علمت القائدة التمييز (٣,٣٨)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من الموظفات لنفس الفقرة (٣,٦٨)، وكان المتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات لفقرة ثقافة العولمة تطورت من أسلوب

تفكير القائدة في الحياة كامرأة (٣,٣٨)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من الموظفات لنفس الفقرة (٣,٧٥).

ثانياً: حول تأثير مصادر ضغوط العمل الداخلية والخارجية وفقاً للمتغيرات الديمغرافية التالية:

- **الوظيفة الحالية.**
- **المؤهل العلمي.**
- **سنوات الخبرة.**

لا توجد فورق دالة إحصائياً من وجهة نظر مجتمع الدراسة من القيادات والموظفات بعمادة الدراسات الجامعية للطالبات بجامعة أم القرى، وفقاً للمتغيرات التالية: متغير (الوظيفة)، ومتغير (المؤهل العلمي)، ومتغير (سنوات الخبرة)، فيما يتعلق بتأثير هذه المتغيرات على مصادر ضغوط العمل الداخلية بمحاورها الثلاثة (التنظيمية، الوظيفية، الشخصية)، و الخارجية بمحاورها الثلاثة (سمات السلوك القيادي الإسلامي، عولمة السلوك الإنساني، التقنيات الحديثة).

ثالثاً: حول الآثار السلبية لضغوط العمل على القيادات التربوية النسائية.

١- وجود آثار سلبية تعاني منها القيادات النسائية بعمادة الدراسات الجامعية نتيجة المصادر ضغوط العمل.

أ- آثار ضغوط العمل على القيادات:

آثار جسدية: (بدنية أو نفسية)، مثل التعب والإرهاق وبعض الأمراض الصحية كارتفاع ضغط الدم، قرحة المعدة، الصداع.. هذا نتيجة لما تواجه من ضغوط عديدة. وهذا يؤكده المتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات لفقرة

الشعور بالتعب والإرهاق وعدم الارتياح طول وقت الدوام (٣,٧٢)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من الموظفات لنفس الفقرة (٣,٨٩)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات لفقرة وجود مشكلات صحية بسبب العمل (٣,٣٨)، والمتوسط الحسابي لإجابة مجتمع الدراسة من الموظفات لنفس الفقرة (٣,٢٨).

وينتج من حجم وعبء العمل، وغموض وصراع الدور وسوء العلاقات داخل بينة العمل، والظروف المادية السيئة، كالإضاءة والتهوية والتأثيث والمشكلات الاقتصادية والاجتماعية والإدارية تسبب أمراضًا مختلفة للقيادات النسائية.

آثار نفسية: تصيب القيادات النسائية الخوف، والتوتر والقلق والاضطراب والملل والاكتئاب والإحباط... بسبب مصادر ضغوط العمل المختلفة، ونذكر منها بعض الأمثلة لذلك: ما توضحه المتوسطات الحسابية لإجابة مجتمع الدراسة من القيادات والموظفات للفقرات التالية تحت مقاييس عالية وهي:

- ضياع قيم المساواة داخل بيئة العمل.
- ضياع قيم العدل داخل بيئة العمل.
- ضعف سمة الأمانة في العمل.
- غياب دافع الحوافز.
- عدم كفاية الوقت الدوام الرسمي لإنجاز العمل.
- أشعر أنه ليس لدي الخبرة الكافية لأداء واجباتي الوظيفية بالدقة التي أريد.
- أشعر بعدم التقدُّم في وظيفتي الحالية.

- أجد صعوبة في الاتصال برئيستي لعرض مقترحاتي.....نجدها مصادر أكيدة لشعور القيادات بالخوف، القلق، التوتر، الملل، الإحباط.

آثار سلوكية: مثل الأرق، الغياب، التأخر عن العمل، شرود الذهن...قد يظهر على بعض القيادات النسائية بسبب مصادر ضغوط العمل المختلفة، ومن الأمثلة على ذلك، ما أوضحته المتوسطات الحسابية لإجابات مجتمع الدراسة من القيادات والموظفات، جمعها تحت مقاييس عالية حول الفقرات التالية: قصور الصلاحيات الممنوحة، تناقض التعليمات الرسمية مع التوجيهات الرسمية من قطاع العمل، كثرة المسئوليات الإدارية، بقاء دور القطاع النسائي هامش في صنع قراراهن صعوبة محاسبة المقصرات في الموظفات، قصور أساليب علاج المشكلات السلوكية للطالبات، خلو القطاع النسائي من أماكن الترويح المناسبة، قصور الحوافز التشجيعية، فقدان روح التعاون بين الرئيسة وموظفاها، روتينية العمل، غياب المشاركة لاتخاذ القرار، غياب مفهوم العمل عبادة، ضياع قيم المساواة في التعامل ضياع قيم العدل في العمل، ضعف سمة الأمانة داخل بيئة العمل، عدم وجود دورات تدريبية لتحسين الأداء في العمل، وكثرة المهام تعيقني عن الالتحاق بالدورات التدريبية، وعدم وجود فرص متاحة لي للتعلم واكتساب مهارات جديدة في العمل، الغياب عن العمل لارتباطات غير ضرورة، وجود مشكلات أسرية.

ب- آثار ضغوط العمل على أداء العمل:

فمصادر الضغوط الداخلية والخارجية، وتأثر القيادات بها تؤدي إلى أداء القيادات المنخفض، كثرة الأخطاء في الجامعة، ضعف الاتصالات، الغياب عن العمل، التأخير عن العمل، مما يؤدي إلى انخفاض الجودة في الجامعة.

التوصيات وآليات العمل

في ضوء ما تقدم من سياق أدبيات الدراسة ونتائج الدراسة الميدانية توصي الباحثة بتقدُّم الأساليب التي يجب أن تتبعها القيادات التربوية النسائية بعمادة الدراسات الجامعية بجامعة أم القرى؛ للتخفيف من ضغوط العمل لديهن.

أولاً: بالنسبة للبعد الأول في الدارسة البيئة الداخلية لضغوط العمل بمحاورها الثلاثة (التنظيمية، الوظيفية، الشخصية).

تستطيع القيادات النسائية مواجهة هذه الضغوط، والتمكُّن من تحقيق النمو والتقدم المهني حيث معاناقمن من عدم المشاركة في اتخاذ القرار وكذلك الظروف المادية والمعنوية للعمل ومسؤولية المشكلات الإدارية والاجتماعية والاقتصادية وللتغلب على عدم تحكم القيادات في الأحداث والمشكلات الصحية وتغيير نمط الشخصية العصبي، وتنظيم عملية ضغط الوقت لإمكان تحسين مكانة القيادة في الهيكل التنظيمي والعمليات التنظيمية، مع وجود غموض وصراع في الدور القيادي لتنظيم حجم وعبء العمل والنظر إلى سوء العلاقات في العمل عن طريق ما يلي:

١- العلاج الروحي: الاتجاه للخالق سبحانه تعالى يخفف عن القيادات الكثير مما يشعرن به من ضغوط عمل، ويزيد قوة على تحمل تلك الضغوط والتعامل معها.

الإيمان بأن الإسلام هو المنهج المحكم وأنه برهان ونور وموعظة وشفاء لما في الصدور وهدى ورحمة، ويعالج أمراض القلوب ويحيي الصدور، ويحقق الحياة الطيبة قال تعالى: ﴿قَدْ جَاءَكُم مِّنَ اللَّهِ نُورٌ وَكِتَابٌ مُّبِينٌ (١٥) يَهْدِي بِهِ اللَّهُ مَنِ اتَّبَعَ رِضْوَانَهُ سُبُلَ السَّلَامِ وَيُخْرِجُهُم مِّنَ الظُّلُمَاتِ إِلَى النُّورِ بِإِذْنِهِ وَيَهْدِيهِمْ إِلَى صِرَاطٍ مُّسْتَقِيمٍ﴾ [المائدة:١٥-١٦]

٢- الإيمان بأن الوظيفة عبادة ويتحقق ذلك بما يلي:

* على القيادات التربوية النسائية الإخلاص في العمل التي تكلّف به، قـال الله تعالى:﴿قُلْ إِنِّي أُمِرْتُ أَنْ أَعْبُدَ اللَّهَ مُخْلِصاً لَّهُ الدِّينَ﴾ [الزمر:١١]

* التقوى: بالتقوى تقيِّم القيادات الزلل والانحراف، وتحرس من الرياء والغطرسة وتمنع من الظلم، قال الله تعـالى: ﴿قُلْ يَا عِبَادِ الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا رَبَّكُمْ﴾[الزمر:١٠] إن في تقوى الله تفريج للهّم، ونجاة من كل كـرب، وتيسير الأمور الدنيوية الخيرة. قـال الله تعـالى: ﴿وَمَن يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَل لَّهُ مَخْرَجاً﴾ [الطلاق:٢] وقال الله تعالى: ﴿وَمَن يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَل لَّهُ مِنْ أَمْرِهِ يُسْراً﴾ [الطلاق:٤]

* العلم والعمل به: على القيادات النسائية التربوية التسلح بها، تسلح الذي يتشبَّث صعوداً على الجبال قال الله تعالى: ﴿وَاتْلُ عَلَيْهِمْ نَبَأَ الَّذِي آتَيْنَاهُ آيَاتِنَا فَانسَلَخَ مِنْهَا فَأَتْبَعَهُ الشَّيْطَانُ فَكَانَ مِنَ الْغَاوِينَ (١٧٥) وَلَوْ شِئْنَا لَرَفَعْنَاهُ بِهَا وَلَكِنَّهُ أَخْلَدَ إِلَى الأَرْضِ وَاتَّبَعَ هَوَاهُ فَمَثَلُهُ كَمَثَلِ الْكَلْبِ إِن تَحْمِلْ عَلَيْهِ يَلْهَثْ أَوْ تَتْرُكْهُ يَلْهَث ذَّلِكَ مَثَلُ الْقَوْمِ الَّذِينَ كَذَّبُوا بِآيَاتِنَا فَاقْصُصِ الْقَصَصَ لَعَلَّهُمْ يَتَفَكَّرُونَ (١٧٦) سَاءَ مَثَلاً الْقَوْمُ الَّذِينَ كَذَّبُوا بِآيَاتِنَا وَأَنفُسَهُمْ كَانُوا يَظْلِمُونَ (١٧٧) مَن يَهْدِ اللَّهُ فَهُوَ الْمُهْتَدِي وَمَن يُضْلِلْ فَأُوْلَئِكَ هُمُ الْخَاسِرُونَ (١٧٨)﴾

[الأعراف:١٧٥- ١٧٨]

* الشعور بالمسئولية: تجاه الموظفات والطالبات وآخرون ممن هم تحت سلطاهن وفي كيفية أداء العمل قال الله تعالى: ﴿وَقِفُوهُمْ إِنَّهُم مَّسْئُولُونَ﴾ [الصافات: ٢٤].

* الصبر: قال الله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ﴾ [البقرة: ١٥٣]

* العمل الجماعي وروح الفريق والمشاركة في اتخاذ القرار : ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى﴾[المائدة: ٢].

٣- الكشف الطبي: على القيادات، الاهتمام بالصحة العامة دوريًا؛ لأن ضغوط العمل لها تأثيرات سلبية عليها.

٤- الاهتمام بالوقت.

٥- تغيّر نمط السلوك من خلال التدريب الفعال، خاصة في مجال فهم الذات وفهم الآخر (الموظفات).

٦- التخطيط لرفع مستوى أداء العمل، من خلال:

* ترجمة تعاليم الإسلامية فيما يتعلق بالعمل إلى واقع ملموس.

* نشر ثقافة الحوار وتعميق حقيقة العلاقة بين الدين والعمل.

* التخُّفف من الضغوط الإدارية من قبل قطاع الرجال على القيادات النسائية دون مبرر، غير التزامهم بشعار دكتاتورية البيروقراطية من خلال التعاملات التسلطية ضد من نشاء، متى نشاء ولن يكون ذلك إلا بتقوى الله – عز وجل-.

* التخفيف من استغلال بعض القيادات النسائية لسلطاهن العملية وسلطاهن في تحقيق إيجابيات أو إساءات على الموظفات، أو أي ممن تتعامل معهن من خلال الوعي بثقافة القيمة الإنسانية للآخر، وثقافة الذرائع من أجل المنافع، ولن يكون ذلك إلا بتقوى الله – عز وجل-.

كما توصي الباحثة الجامعة بالقيام بما يلي:

٧- تحسين وتقنين عملية اختيار القيادات والمسئولية علمياً وعملياً، ولـــيس ممـــن يتقنون عبارة: "الإبداء مرئياتكم"، و"سم طال عمرك"، فلا حل قدمت ولكن محاضرة بهرجت.

٨- تحديد حجم العمل المناسب لكل وظيفة.

٩- الاهتمام بتحسين المناخ التنظيمي في العمل وتطويره باستمرار.

١٠- تفويض الصلاحيات وتخفيف العبء عن القيادات.

١١- فتح قنوات الاتصال بين قطاع الرجال والنساء، والعمل جدياً على مشاركة القطاع النسائي في اتخاذ القرارات في مجالات عديدة ومنها:

* مشاركة عميدة الدراسات الجامعية للطالبات في مجالس الجامعة عبر شاشة التليفزيون التلفونية.
* مشاركة وكيلات العمادات في مجالس الكليات.
* مشاركة وكيلات رؤساء الأقسام في مجالس الأقسام عـــن طريـــق الشبكة التليفزيونية، فتشارك القيادات في القرارات، وبالتالي تتمكن في تنفيذها بشكل فعال.
* ربط روح التعاون بالمنظمة ككل.
* مسايرة للواقع الذي تدعو إليه قيادتنا الحكيمة، وهو أن تكون هناك شفافية ووضوح في الحوار بين الرئيس، وقياداته، وبين القيـــادات وموظفاتهن، إنها أمانة وفهم ما هو مال في يصنع الأمانة.
* تشجيع الإبداع الإداري وربطه بالحوافز.

* تغيير القيادات كل سنتين بأسلوب الانتخاب فيه تجديد؛ للاستفادة من إبداعات قيادات نسائية تنتظر الظهور لخدمة مجتمعها.

* وضع برامج اجتماعية وترفيهية للقطاع النسائي.

ثانياً: البيئة الخارجية لضغوط العمل: (سمات السلوك القيادي الإسلامي – عولمة السلوك الإنساني– التقنيات الحديثة).

توصي الباحثة القيادات النسائية بما يلي:

١٢- جهاد النفس: وهو الجهاد الأكبر للقيادات لمواجهة جميع الضغوط بجهد جبار وعزيمة لا تكل ولا تلين ويقين يعين على المواجهة، فمن يتوكل على الله فهو حسبه.

١٣- البعد عن كل عوامل اليأس من النفوس، عن طريق معرفة الواقع والشعور بالمشكلات في ضوء استيعاب حضارة العصر استيعابًا كاملاً؛ لمعرفة ما يفيد فنأخذه، ومعرفة شره فنبعده عنه.

١٤- تكريس القيادات النسائية لاكتساب المعرفة وتوظيفها بفاعلية وكفاءة في العمل الإداري، ودراسة كل مظاهر التقدم العلمي والتكنولوجي الحديث.

١٥- على القيادات النسائية عدم ترك الأمور للغد والانتظار، بل عليها بالعمل الجاد والإدارة القوية وفق العقيدة، فقد قال الله تعالى: **﴿إِنَّ اللَّهَ لاَ يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ﴾** [الرعد: ١١] .

١٦- على القيادات أن تكون قيادات ملهمة في فهمها لذاتها والآخرين من خلال وزن الأمور على قدرها الظاهر، دون الدخول في مفاهيم المعاني السلبية البعيدة، وترك المعاني الإيجابية من خلال عدم التدخل في نيات الآخرين

بالإسقاط أو لخدمة أغراض ذاتية لحديث الرسول -صلى الله عليه وسلم-: "إنما الأعمال بالنيات، وإنما لكل امرئ ما نوى".

١٧- أن تتفرغ القائدة لتحقيق مهام عملها على الوجه المطلوب بشفافية الإنسان الصالح؛ لتحقيق نتائج واقعية وذلك من خلال:

أ- الإخلاص في العمل من خلال الفعل السلوكي الميداني دون التقنية في كتابة محاضر الأداء المثالية، (للبعد عن عذاب الذات، إن شعرت به القائدة أو في الآخرة)

ب- الأمانة في التعامل مع سائر العاملين من ذوي العلاقة بحسب المسئولية في القطاع النسائي رجالاً ونساءً، بعدل دون الميل إلى دعم المرأة للمرأة ضد الرجل أو الدعم لقرابة، أو لغرض البقاء في المنصب أو بدافع غيرة خوفاً من أن تصل غيرها لتحل مكانها يوماً، لأنه لو دامت لغيرك ما جاءت لك؛ لكي تخفف من الضغوط التي قد تصاب بها نتيجة الإساءة للآخرين التي ينتج عنها وجع القلوب، ونمو الحقد، الذي يقتل ذات القائدة قبل غيرها، وهذه هي نصائح المتخصصين في الدراسات السلوكية التي هي نفسها التوجيهات التي أوردها الباحثة في أولاً من هذه التوصيات وآليات العمل.

١٨- الفكر الذاتي على القيادات مسئولية ذاتية في تنمية فكرهن الذاتي من أجل محاسبة أنفسهن فيما يقدمن من مسئولية، وفقاً لقوله تعالى:﴿وَكُلَّ إِنسَانٍ أَلْزَمْنَاهُ طَائِرَهُ فِي عُنُقِهِ وَنُخْرِجُ لَهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ كِتَاباً يَلْقَاهُ مَنشُوراً﴾ [الإسراء: ١٣] وذلك بمراقبة خلجات النفس وتوجيه تصرفاتها من خلال الحارس الشخصي للقائدات (الضمير الإنساني)؛ لتكون العلاقة بين العبادة والسلوك "الإيمان والعمل" بالنسبة للقيادات والموظفات أيضاً أمر غير منفصل.

١٩- أن التغيُّر السريع والارتباط الوثيق بالتطورات جعل من الضروري على القيادات النسائية تطوير ذواهن في كثير من جوانب الحياة، أهمها التعلم الذاتي واللحاق بركب أساليب التفكير واعتماد تقنيات الحاسب الآلي ومنها التعلم عن بعد، التعليم الذاتي، التعليم المفتوح.

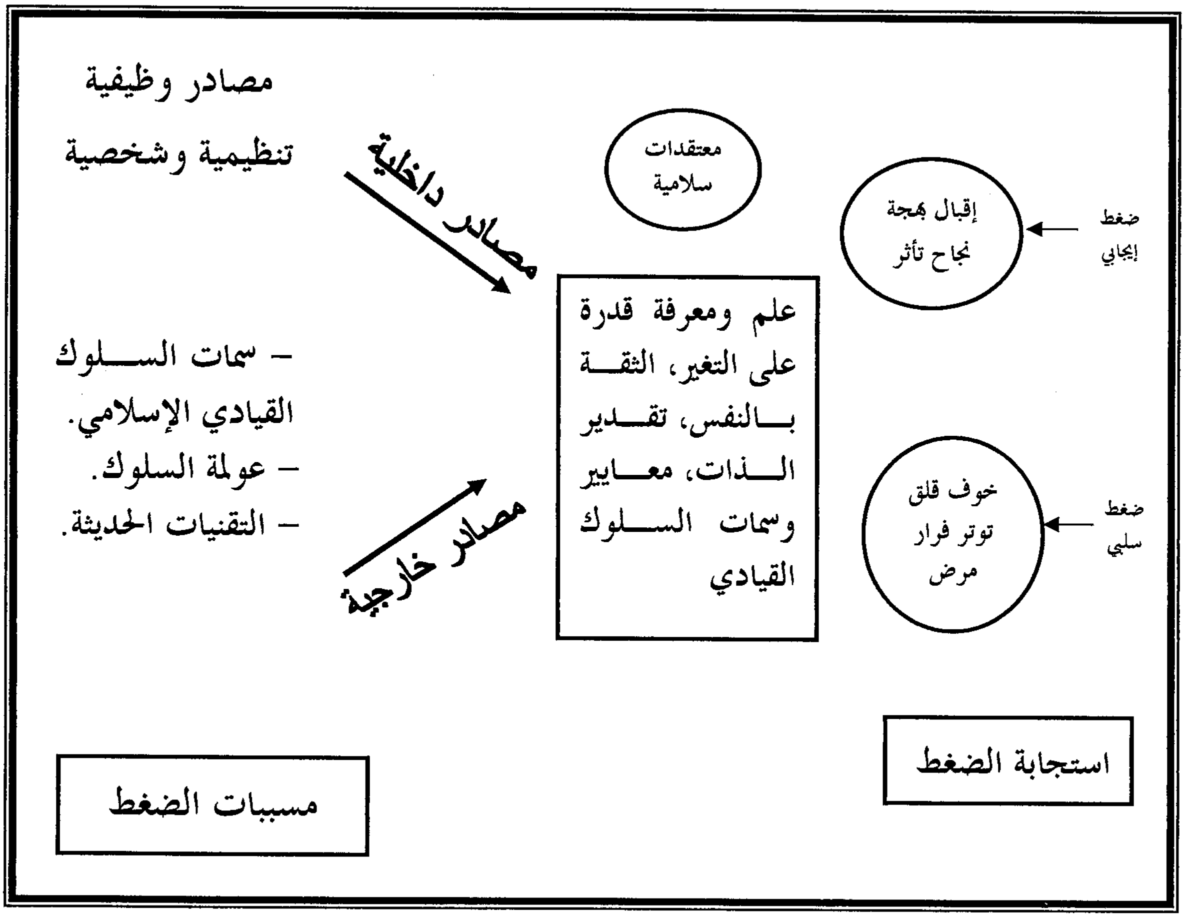
٢٠- وتوصي الباحثة القيادات بأن تؤمن بضرورة النظر إلى الموظفات ومن هن تحت سلطتهن بالرحمة والتعامل، ليس من منطلق العولمة التي تدعو إلى المصلحة الذاتية المرتبة بالمصلحة المغلقة، بل من منطلق: ﴿وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلاَّ كَافَّةً لِّلنَّاسِ بَشِيرًا وَنَذِيرًا وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لاَ يَعْلَمُونَ﴾ [سبأ : ٢٨] والإيمان بأن الإدارة المطلقة لله – عز وجل– ﴿تُؤْتِي الْمُلْكَ مَن تَشَاءُ﴾[آل عمران: ٢٦] حتى نخرج من تبعية الموظف لرئيسه إلى تربية إسلامية تؤمن بأن القلق هو منظم ووش في العمل وليس سلطاناً على في من يشاء، وهذا يتفق مع خصائص العصر ولا يتنافى مع أخلاق الحوار والتسامح في الدين الإسلامي.

تصور مقترح

من خلال ما استنتجته الباحثة من تحليل وتفسير آراء مجتمع الدراسة، وما أوضحه المختصون، وما ذكرته الدراسات السابقة، فإن الباحثة توصي مَنْ تريد أن تواجه ضغوط العمل عليها أن تتعرف:

أولاً: على سماتها السلوكية التي تُسّير بها تعاملاتها -كما هو موضح في الشكل (١-٥) - الذي يوضح التصوُّر المقترح لمدى قدرة القيادات النسائية للاستجابة لمصادر ضغوط العمل الداخلية والخارجية؛ حيث تختلف الآثار السلبية لمصادر ضغوط العمل على القيادات النسائية على حسب معايير والسمات السلوكية لهذه الشخصية (شخصية القائدة)، فكلما كانت شخصيتها قوية بالإيمان والعلم والمعرفة مدركة لما حولها، متصفة بصفات القيادات الملهمة وسمات السلوك القيادي الإسلامي كلما قل التأثير السلبي لضغوط العمل عليها، وتحولت الضغوط السلبية إلى ضغوط إيجابية.

شكل (١-٥) قدرة استجابة القيادات النسائية لمصادر ضغوط العمل.



ثانياً: ضرورة عقد ندوات مكثفة وبشفافية لتوضيح آثار العولمة السلبي والإيجابي على الأداء.

ثالثاً: إجراء مزيدًا من الدراسات حول أساليب معالجة ضغوط وتأثيراتها النفسية والجسدية، مستمدة العمل من القرآن والسنة النبوية الشريفة.

رابعاً: إجراء دراسات علمية عن أساليب اختيار القيادات النسائية في عمادات الدراسات الجامعية بالمملكة، وانعكاس ذلك إيجابياً وسلبياً على التطور العلمي والأخلاقي للمخرجات الجامعية.

خامساً: إعادة دراسة اللوائح التنظيمية والتنفيذية للجامعة، وذلك من أجل:

توضيح مسئوليات القيادات التربوية (ما لهن وما عليهن)،ومن ثم محاسبة الأداء [العميدات، وكيلات العمادات، وكيلات الأقسام العلمية].

المــراجـع

المصادر

١- القرآن الكريم.

٢- مسند أحمد، الإمام أحمد بن حنبل الشباني، جزء ٣ .

٣- سنن الترمذي، لأبي عيسى محمد عيسى بن سوده. المجلد ٢، دار الفكر للطباعة والنشر.

٤- صحيح البخاري: أبي عبد الله محمد بن إسماعيل بن إبراهيم بن المغيرة بن بردزبه البخاري الجعفي. جزء (١) مكتبة الرياض الحديثة.

٥- الطبراني: صحيح الجامع الصغير، الحافظ جلال الدين السيوطي، الشيخ يوسف النيهاني العلامة محمد ناصر الدين الألباني. رتبة: عوني الشريف. ومشرح ألفاظه على عبد الحميد. مكتبة المعارف. الرياض.

٦- سنن أبي داود، للحافظ الحافظ أبي داود سليمان الأشعت الجستاني مجلد جزء٣، دار الفكر (١٤١٠) الطبعة الأولى.

٧- القرطبي، أبو عبد الله الأنصاري، الجامع لأحكام القرآن الكريم، الطبعة الثانية بيروت، دار إحياء التراث العربي (١٩٧٢).

٨- صحيح مسلم، للإمام أبي الحسين مسلم بن الحجاج بن مسلم القشيري النسيابوري، دار العربية للطباعة والنشر، بيروت لبنان.

المراجع العربية

٩- إبراهيم، حسنين توفيق. (١٤١٩هـ-١٩٩٩م). العولمة الأبعاد والانعكاسات السياسية. بحث منشور في مجلة علم الفكر. مج ٢٨،العدد الثاني.

١٠- إبراهيم، حيدر. (١٤١٩هـ-١٩٩٩م). العولمة وجدل الهوية الثقافية بحث منشور في مجلة علم الفكر، مج ٢٨، العدد الثاني.

١١- سلسلة العولمة أبو صقر، كامل.(٢٠٠١م). العولمة التجارية والإدارية والقانونية، رؤية إسلامية. ط٢ والاستثمار (١). دار الوسام – بيروت.

١٢- أحمد، حب الرسول - صلى الله عليه وسلم- حسين.(١٤١٦هـ).الإدارة العامة في الإسلام، الأصول والتطبيق ط١، دار النوابع للنشر والتوزيع، جدة- المملكة العربية السعودية.

١٣- أحمد، لطفي بركات.(١٤٠١هـ - ١٩٨١م).الطبيعة البشرية في القرآن الكريم. دار المرع، الرياض.

١٤- إسماعيل، عبد سعيد. (١٤٢٢هـ-٢٠٠١م). أرقام وحقائق العولمة والعالم الإسلامي. دار الأندلس الخضراء للنشر والتوزيع،جدة – المملكة العربية السعودية.

١٥- أبو زعرور، محمد سعيد. (١٤١٨هـ-١٩٩٨م).العولمة ماهيتها – نشأتها- أهدافها الخيار البديل. دار البيارق، عمان- الأردن.

١٦- أبو عشية، زاهرة جميل عز.(١٤١٨هـ).مستوى التوتر النفسي ومصادره لدى المشرفين التربويين ومديرين المدارس الحكومية في الضفة

الغربية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية- كلية التربية- نابلس.

١٧- أبو لباد، هند عبد المجيد.(١٤١٥هـ).مصادر ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك. رسالة ماجستير غير منشورة،الجامعة الأردنية.

١٨- أيوب، ناديا حبيب.(١٤٢١هـ). العوامل المؤثرة على السلوك الإداري الابتكاري لدى المديرين في قطاع البنوك التجارية. مجلة الإدارة العامة، المجلد الأربعون. العدد الأول.

١٩- أيوب، محمود، ناديا حبيب، صفاء سيد.(١٤٢١هـ). استخدام شبكة الإنترنت في الإعلان الكتروني في منشآت الحاسب الآلي السعودية. مجلة الإدارة العامة، مجلة ٤٠، العدد ٤ .

٢٠- البرعي، عابدين، محمد عبد الله، عدنان حمدي.(١٤٠٨هـ).الإدارة في التراث الإسلامي. الجزء الأول. مكتبة الخدمات الحديثة، جدة.

٢١- البلالي، عبد الحميد.(١٤١٨هـ١٩٩٧م).منهج التابعين في تربية النفوس. دار ابن حزم، بيروت- لبنان.

٢٢- بنجاي، إيمان عبد اللطيف. (١٤١٩هـ). أثر العوامل النفسية والضغوط الاجتماعية على احتمال إصابة النساء السعوديات بالاضطربات السيكوسوماتية بالمستشفيات العامة بمكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى - كلية التربية.

٢٣- بن فاطمة، محمد. (١٩٩٤م). دراسة حول واقع استخدام التقنيات التربية في الأقطار العربية والصعوبات التي تواجهه. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، إدارة التقنيات التربوية، تونس.

٢٤- بنجر، يوسف محمد.(١٤٢٢هـ).ممارسة الإدارة المدرسة لأساليب تنمية مهارتي التفكير الإبداعي والعلمي لطلاب وطالبات التعليم الثانوي (الواقع واستشراف المستقبل). رسالة ماجستير غير منشورة جامعة أم القرى- كلية التربية.

٢٥- بن دهيش، عبد الملك،(١٤١٩هـ-١٩٩٨م). تعليم البنات بالمملكة العربية السعودية، بدايته- مسيرته- حاضره. بحث مقدم لمؤتمر المملكة العربية السعودية في مائه عام .(١٣١٩-١٤١٩هـ).

٢٦- بن فاطمة، محمد.(١٩٩٤م).دراسة حول واقع استخدام التقنيات التربوية في الأقطار العربية والصعوبات التي تواجهها. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، إدارة التقنيات التربوية، تونس.

٢٧- البنوي، نايف. (١٤٢١هـ). أثر عمل المرأة على علاقتها مع أبنائها دراسة مقارنة بين المرأة العاملة وغير العاملة في الأردن. أبحاث اليرموك. مجلد ١٦، العدد ١.

٢٨- البوطي، محمد سعيد رمضان. (١٤١٧هـ. المرأة بين طغيان النظام الغربي ولطائف التشريع الرباني. دار الفكر، دمشق. دار الفكر المعاصر، بيروت.

٢٩- التويم، خالد محمد يوسف. (١٤١١هـ).التبعية الفكرية في مجال التربية وعلاجها من منظور إسلامي. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى.

٣٠- جربر، سارا ذيف. (١٩٩٩م). إدارة الضغوط مـن أجـل النجـاح مكتبة جرير، الرياض.

٣١- الجنحاني، الحبيب.(١٤١٩هـ-١٩٩٩م).ظـاهرة العولمـة الواقـع والآفاق. مجلة علم الفكر، المجلد ٢٨- العدد الثاني.

٣٢- الجندي، أنور.(١٩٧٥م).التربية وبناء الأجيال في ضـوء الإسـلام. الموسوعة الإسلامية العربية، العدد ١٦، دار الكتاب اللبناني، بيروت.

٣٣- حجازي، أحمد مجدي.(١٤١٩هـ-١٩٩٩م).العولمة وتهميش الثقافـة الوطنية: رؤية نقدية من العالم الثالث.مجلة عالم الفكر، مج ٢٨،العـدد الثاني.

٣٤- الحرفة،حامد، وآخرون.(بدون).موسوعة الإدارة الحديثة والحوافز.الدار العربية للموسوعات، المجلد الثالث،القاهرة.

٣٥- حسن، حفصه أحمد.(١٤٢١هـ).أصول تربية المرأة المسلمة المعاصرة. ط١، مؤسسة الرسالة،بيروت- لبنان.

٣٦- الحسيني، عائشة أحمد.(١٤٠٩هـ). إعداد وتنمية القيادات الإداريـة النسائية في قطاع التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية. دار البيـان العربي، جدة.

٣٧- الخثيلة، هند ماجد، (١٤١٧هـ). مصادر ضغوط العمل كما يدركها العاملون في التعليم الجامعي. مجلة جامعة الملك سعود، م: أ، العلـوم التربوية والدراسات الإسلامية.

٣٨- خفاجي، محمد عبد المنعم.(١٤٢٢هـ). الإسـلام وأزمـة الإنسـان المعاصر. كتب المجلة العربية، العدد ٥٧.

٣٩- خليل، الزهيري، أحمد سيد، إبراهيم عباس. (٢٠٠١م). إدارة الجودة الشاملة في التعليم، خبرات أجنبية وإمكان الإفادة منها في مصر. المؤتمر السنوي التاسع، دار الفكر العربي – القاهرة.

٤٠- در كر، بيتر.(١٩٩٨م).ممارسة الإدارة. مكتبة جرير، الرياض.

٤١- داود، نعيم العبد عاشور.(١٤١١هـ-١٩٩١م). مصادر ضغط العمل التي يتعرض لها العاملون في المصارف التجارية العاملة في الأردن رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية.

٤٢- دقامسة،مأمون أحمد سليم.(١٤٢١هـ-٢٠٠١م).مستويات إشباع حاجات العاملين في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن. مجلة الإدارة العامة. المجلد الأربعون، العدد الرابع.

٤٣- الزغبي، محمد تركي.(١٤١٧هـ).ضغوط العمل لدى المديرين في جهاز الخدمة المدنية في عمان الكبرى. رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الأردنية.

٤٤- السباعي، هنية محمود.(١٤٢٢هـ-٢٠٠١م). ضغوط العمل مستوياتها ومصادرها واستراتيجيات إدارتها لدى الإداريات والفنيات السعوديات العاملات في الجامعات السعودية. رسالة دكتوراه غير منشور، جامعة أم القرى.

٤٥- سعيد، عبد المنعم، (ت ن). العرب ومستقبل النظام العالمي. مركز دراسات الوحدة العربية.

٤٦- السفياني، عابد.(٢٠٠٠م).العولمة وخصائص دار الإسلام ودار الكفر دراسة فقهية مقارنة. سلسلة الرسائل الجامعية.عدد ١٠،دار الفضيلة.

٤٧- السيد، مختار عبد الجواد.(٢٠٠١م).تطوير السلوك التنظيمي المدرسي في ضوء ثورة المعلومات. المؤتمر السنوي التاسع بعنوان (الإدارة التعليمية في الوطن العربي في عصر المعلومات). الناشر دار الفكر العربي، القاهرة.

٤٨- الشرقاوي، حسن.(١٤٠٥هـ)-١٩٨٤م).التربية النفسية في المنهج الإسلامي. مجلة دعوة الحق، عدد ٣٥، إدارة الصحافة والنشر- رابطة العالم الإسلامي، مكة المكرمة.

٤٩- الشهراني، صفية محمد قاسم.(١٤٢١ه).مستقبل تعليم المرأة السعودية الجامعي في ضوء متطلبات عصر تقانة المعلومات. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى.

٥٠- الصالح، بدر عبد الله. (١٤٢٣هـ). تقنيات التدريب والتعليم. مجلة التدريب والتقنية العدد ٤٧.

٥١- الصاوي، محمد وجيه.(٢٠٠١م). الانترنت وتفعيل الإدارة التربوية في عصر المعلومات.(رؤى بين الواقع والتطلعات). المؤتمر السنوي التاسع بعنوان (الإدارة التعليمية في الوطن العربي في عصر المعلومات). الناشر دار الفكر العري، القاهرة.

٥٢- الصباغ، زهير. (١٤٠١هـ). ضغط العمل. المجلة العربية للإدارة، المجلد الخامس العدد: الأول والثاني، المنظمة العربية للعلوم الإدارية.

٥٣- صلاح الدين، محمد.(١٤٢٢هـ).العولمة من منظور إسلامي. مجلة الحج، العدد ٥٦، الجزء الحادي عشر والثاني عشر.

٥٤- الطويل، هاني عبد الرحمن.(بدون). الإدارة التعليمية مفاهيم وآفاق. دار الفضيلة. القاهرة.

٥٥- الطيطي، عبد الجواد فائق.(١٤١٢هـ-١٩٩٢م). تقنيات التعليم بين النظرية والتطبيق. ط١، دار الكندي للنشر والتوزيع، أربد- الأردن.

٥٦- عامر، سعيد يس. (١٩٩٧م). إدارة القرن الواحد والعشرين. دار المعارف، القاهرة.

٥٧- عرقسوس، أيمن مصطفى. ١٤١٣هـ. الجودة الإدارية. مطبعة مراد - مكة المكرمة.

٥٨- العديلي، ناصر محمد. (١٤٢٣هـ). تحويل الضغوط إلى نجاح. مجلة التدريب والتنقية، العدد ٣١.

٥٩- العديلي، ناصر محمد. (١٤٢٣هـ). القيادة الملهمة وتحديات العصر مجلة التدريب والتنقية، العدد ٤٧.

٦٠- العاجز، فؤاد علي، (٢٠٠١م).توظيف وزارة التربية والتعليم الفلسطينية للانترنت في التخطيط التربوي. المؤتمر السنوي التاسع بعنوان (الإدارة التعليمية في الوطن العربي في عصر المعلومات).الناشر دار الفكر العربي، القاهرة.

٦١- العبد اللطيف،عبد العزيز محمد.(١٤١٤هـ).معالم السلوك وتزكية النفوس. ط١، دار الوطن للنشر، الرياض.

٦٢- عبد الله، عبد الخالق.(١٤١٩هـ-١٩٩٩م).العولمة جذورها فروعها وكيفية التعامل معها. مجلة علم الفكر، المجلد الثاني والعشرين، العدد الثاني.

٦٣- العتيبي، منصور نايف.(١٤٢٠هـ).الضغوط الإدارية التي تواجه مديري مدارس التعليم العام، وتأثيرها على أدائهم من وجهة نظرهم بمكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى.

٦٤- العدوان، محمد نواف.(١٤١٢هـ). مستوى ومصادر ضغط العمل لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة البلقاء. رسالة ماجستير غير منشور، الجامعة الأردنية.

٦٥- عسكر، سمير أحمد. (١٤١٨هـ). متغيرات ضغط العمل، دراسة نظرية وتطبيقه في قطاع المصارف بدولة الإمارات العربية المتحدة. مجلة الإدارة العامة، العدد ٦٠.

٦٦- العسكري، سليمان إبراهيم. (١٤٢٢هـ) أعلام العولمة. حديث الشهري، مجلة العربي، العدد ٥١٧، ديسمبر ٢٠٠١م، الكويت وزارة الإعلام، ص٨-١٣.

٦٧- عسكر، علي، (٢٠٠٠م). الاحتراق النفسي في مهنة التدريس. مجلة التربية، العدد الخامس والثلاثون، الكويت.

٦٨- العقاد، عباس محمود.(بدون). التفكير فريضة إسلامية. منشورات المكتبة العصرية - القاهرة.

٦٩- علي، بدر الدين. (٢٠٠١م) أثر تكنلوجيا المعلومات في تطوير الإدارة التعليمية... التجربة الأمريكية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والدورة التعليمية- المؤتمر السنوي التاسع، دار الكر العربي - القاهرة.

٧٠- عقل، محمود البناء. (١٤٢٢هـ) القيم السلوكية. مكتبة التربية العربية لدول الخليج - الرياض.

٧١- العمرى، أحمد هلال.(٢٠٠١م).العولمة والدولـــة القطريـــة. رســـالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية.

٧٢- عمار،حامد.(١٤٢١هـ-٢٠٠٠م).دراسات في التربيـــة والثقافـــة: مواجهة العولمة في التعليم والثقافة. ط١ ، مكتبة الدار العربية للكتاب، مصر.

٧٣- العواملة، نائل.(١٤١٤هـ). تحليل ظاهرة الإجهاد لدى المـــديرين في الخدمة المدنية في الأردن. دراسة ميدانية مجلة أبحاث اليرموك، العدد ٤.

٧٤- الغانم، كلثم علي. (١٤٢٠هـ-١٩٩٩م).المرأة والتنمية في المجتمـــع القطري، دراسة ميدانية تحليلية لفرص التنمية البشرية المتاحة للمـــرأة القطرية. مجلة دارسات الخليج والجزيرة العربية، العدد ٩٥.

٧٥- الغامدي، أحمد عبد الله، (١٤٢٣هـ). التربية الإســـلامية وتحـــديات العولمة. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى.

٧٦- الغامدي، عبد الله أحمد. (١٤٢١هـ). السلوك القيادي المطلوب مـــن رؤساء الأقسام العلمية بجامعتي أم القرى والملك عبد العزيز في ضـــوء الاتجاهات العالمية المعاصرة للقيادة التربوية. رسالة ماجستير غير منشورة جامعة أم القرى.

٧٧- فيشر، شادب، زوجر، الآن (٢٠٠٠م). إنجاز العمل. مكتبة جرير.

٧٨- فضل، أسماء على.(١٤١٤-١٤١٥هـ). أثر العبـــادة التربـــوي في تكوين الشخصية وتحديد السلوك. رسالة ماجستير، غير منشورة،جامعة أم القرى.

٧٩- القرضاوي، يوسف .(١٤١٦هـ). في الطريق إلى الله، الحياة الربانية والعلم. مكتبة وهبة، القاهرة.

٨٠- كفان، أحمد محمد.(١٤١١هـ). أزمتنا الحضارية في ضوء سنة الله في الخلق. كتاب الأمة، عدد ٢٦، دار الكتب القطرية، الدوحة- قطر.

٨١- المالكي، إبراهيم شعيب.(١٤١٤هـ). الرجولة في علم السلوك الإسلامي. عالم الكتب. بيروت.

٨٢- ما تسروا. كوتشيرو.(٢٠٠٠م).عولمة الاقتصاد هل ترسي قيم حضارة جديدة. مستقبليات مجلة فصلية للتربية المقارنة، المجلد الثلاثون العدد. ٤.

٨٣- المنيع، محمد عبد الله. (١٤٢٠هـ،٢٠٠٠م). تقنية الحاسب الآلي ودورها في تطوير الإدارة التربوية اللقاء الثامن لمديري التعليم في المملكة. وزارة المعارف – التطوير التعليمي.

٨٤- مبيضين، عقله، الحسن، ربى.(١٤٢٠هـ).ضغط العلم التي يواجهها موظفو الشؤون المالية في الإدارة المالية العامة الأردنية. مجلة أبحاث اليرموك. م ج ١٦، العدد ٣.

٨٥- المباركفوري، صفي الرحمن. (١٤٠٦هـ) الرحيق المختوم،ط٣، رابطة العالم الإسلامي، مكة المكرمة.

٨٦- المدهون، الجزراوي، موسى توفيق، إبراهيم، (١٤١٦هـ). تحليل السلوك التنظيمي. ط١، المركز العربي للخدمات الطلابية، عمان الأردن.

٨٧- محمد، صابر حارص. (١٤٢٢هـ-٢٠٠١م).العولمة فن تحقيق المصالح بالمصطلحات. مجلة الفيصل، العدد ٣٠١، مجلد ٢٦، ص٢٧-٣٠.

٨٨- محمد، طاهر حامد.(١٤٠٨هـ). مدى توافق السمات القيادية مع المعايير الإسلامية في اختيار القائد التربوي،دارسة ميدانية لوجهة نظر معلمي المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى.

٨٩- محمد، لطفي راشد. (١٤١٣هـ). نحو إطار شامل لتفسير ضغوط العمل وكيفية مواجهتها. مجلة الإدارة العامة، العدد ٧٥.

٩٠- مقدادي، أحمد.(٢٠٠٠م). العولمة رقاب كثيرة وسيف واحد.ط١، دار فراس، عمان – الأردن.

٩١- مفرج، إسماعيل محمد. (١٤٢٣هـ). التقنية تمر من هنا. مجلة التدريب والتقنية، العدد، ٤١، جماد الأول.

٩٢- مسعد، محي محمد.(١٩٩٩م). ظاهرة العولمة: الأوهام والحقائق. ط١ مكتبة الإشعاع الفني، مصر.

٩٣- المساعيد، فوزي عادل. (١٤١٣هـ). مصادر الضغط النفسي لدى معلمي المدارس الحكومية الأساسية والثانوية في لواء نابلس. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية،نابلس، فلسطين.

٩٤- المشيقح، محمد. (١٤٢٣هـ). تقنيات التعليم المفهوم والتعريف. مجلة التدريب والتقنية العدد ٤٣، رجب.

٩٥- المير، عبد الرحيم على (١٤١٦هـ،١٩٩٥م). العلاقة بين ضغوط العمل وبين الولاء التنظيمي والأداء والرضا الوظيفي والصفات الشخصية دراسة مقارنة.مجلة الإدارة العامة. مج ٣٥، العدد الثاني.

٩٦- الميلاد، زكي.(١٤١٩هـ) المسألة الحضارية: كيف نبتكر مستقبلنا في عالم متغير. ط١، مركز الثقافي العربي، الدار البيضاء.

٩٧- النجار، محمد عدنان.(١٤١٦هـ-١٩٩٥م). إدارة الأفراد: إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي. إصدارات جامعة دمشق- سوريا.

٩٨- النظامي، نظام بن سهل.(١٤١٦هـ).الإنهاك الوظيفي لدى مديري المدارس في المراحل التعليمية الحكومية بمحافظة جدة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى.

٩٩- النملة، على إبراهيم. (١٤٢٣هـ).وقفات حول العولمة وتهيئة الموارد البشرية. كتيب المجلة العربية، العدد ٧٣، الرياض.

١٠٠- هاشم، أحمد عمر. (١٤١٧هـ). الإسلام وبناء الشخصية،دراسة تحليلية لشخصية المسلم في ضوء الكتاب والسنة. ط٣، عالم الكتب،بيروت.

١٠١- هاتسون، بيتر.(١٤٢٠هـ). ضغط العمل طريقك إلى النجاح مكتبة جرير، جدة.

١٠٢- الهنداوي، وفية أحمد. (١٤١٤هـ). استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل. مجلة الإداري، العدد ٥٨، مسقط - عُمان.

١٠٣- هيجان، عبد الرحمن أحمد.(١٤١٩هـ). التدريب الإداري النسائي، مداخل تطورية لتعزير الأدوار القيادية للنساء في منظمات الأعمال العربية. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد ٩١.

١٠٤- وتر، محمد ضامر، (١٩٩٥م). مكانة المـرأة في الشـؤون الإدارية والبطولات القتالية. ط١ ، مؤسسة الرسالة، عمان - الأردن.

١٠٥- الوذيناني، الحميدي، خلف، عبد الله. (١٤١٩هـ). الكتاب الوثائقي لجامعة أم القرى. النشأة والتطور، القسم الثـاني ، مرحلـة الجامعـة المستقلة، ج١ مكة المكرمة.

١٠٦- الوائلي، محسن عروق.(١٤١٨هـ). مستويات ضغط العمـل بـين القانونيين دراسة مقارنة بين مستشفيات وزارة الصحة والمستشـفيات الخاصة. رسالة ماجستير غير منشورة -جامعة اليرموك - الأردن.

١٠٧- الوابلي،سليمان محمد سلمان.(١٤١٥هـ-١٩٩٥م). الاحتـراق النفسي ومستوياته، لدى معلمي التعليم العام لمدينة مكة المكرمة. معهد البحوث العلمية وإحياء التراث الإسلامي، مركز البحـوث التربويـة والنفسية، مكة المكرمة.

١٠٨- يونس، انتصار. (١٤٠٥هـ).السلوك الإنساني، ط٤، دار المعـارف، القاهرة.

١٠٩- يوسف منصور، (١٤٢٢هـ). المدرسة الإلكترونية والتعلـيم بحـث تطبيقي في تجربة الفصل الالكتروني بمدراس الأندلس الأهليـة بجـدة وزارة المعارف الإدارة العامة للتعليم، بمنطقة مكـة المكرمـة، اللقـاء السادس للتعليم الأهلي.

إصدارات جامعة أم القرى.

١١٠- جامعة أم القرى، وزارة التعليم العالي، المملكة العربية السعودية عمادة القبول والتسجيل، دليل القبول لمرحلة البكالوريوس ١٤٢٠هـ.

١١١- جامعة أم القرى، وزارة التعليم العالي، المملكة العربية السعودية. التقرير السنوي (١٤١٧-١٤١٨هـ). الإدارة العامة للمعلومات والتخطيط والتطوير الجامعي.

١١٢- جامعة أم القرى، وزارة التعليم العالي، المملكة العربية السعودية إنجازات مقر الطلبات ١٤٢٠-١٤٢١هـ).

١١٣- جامعة أم القرى، وزارة التعليم العالي، المملكة العربية السعودية. الإدارة العامة للمعلومات والتخطيط التربوي والتطوير الجامعي، الدليل الأكاديمي للطالب الجامعي كلية التربية بمكة المكرمة، ط٢ ١٤١٨-١٤١٩هـ.

١١٤- جامعة أم القرى، وزارة التعليم العالي، المملكة العربية السعودية. مقر الطالبات، دليل الطالبات الإرشادي لمرحلة البكالوريوس (د.ت).

١١٥- جامعة أم القرى، وزارة التعليم العالي، المملكة العربية السعودية، كلية التربية في ٢٥ عام. (١٣٧٢-١٣٩٦هـ). مؤسسة مكة للطباعة والإعلان.

من الانترنت:

١١٦- مقالة عن (التكنولوجيا والعولمة وراء الكآبة) (١١/١٠/٢٠٠٠م). بي بي سي أونلاند (Arabic@bbc.couk)

١١٧- مقالة عـــن (الخمـــول يســـبب أمـــراض القلـــب عنـــد النســـاء). (٢١/١٠/٢٠٠٠م). بي بي سي أونلاند (Arbic@bbc.couk)

١١٨- مقالة بعنوان (اختراق السقف الزجاجي: المـــرأة في الإدارة). منظمـــة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدولة العربية: بيروت، مكتب العمل الدولي الدولي، جنيف (١١/٢/١٤٢٤هـ) http:llwww.ilo.org /public/arbic/region/aegion/beirat/infoservices/report/o2.htm

١١٩- مقالة بعنوان العولمة نحو رؤية إسلامية متكاملة، المركـــز الاستشـــاري للدراسات والتوثيق.١٦/٧/١٤٢٢هـ.

١٢٠- http/www. Dirasax.net/tanf/sira/fdlalah/cloc1htm

المراجع الأجنبية:

121- Blix ,A, Cruise, R, a, Mitchell, B, "Occupational Stress among University Teachers, "Educational, VOL. 36. No.2.1994.

122- Beehr, T.A, and New man. J.G. "Job Stress, Employee Health and Organizational efectivenees: A Facet Analysis, Model and literature Review Personnel Psychoigy, winter , 1978.

123- Deborah Olsen "work Satisfaction and strees In the First and third year of Academic Appoint Ment, Journal of Higher, Education, Vol , 64, No. 2,1993.

124- Elizabelh Smith. Hipps .Halpin - Glennefle, "Job stress Related To Performance based Acceditation. Locus of control, Aye, and Gender As Related to job Satisfaction and Burnout in teacher and Principals", Paper presnted at the Annual Meeting of the Mid - South Education Reseurch Association, yarmouk, Univershy, Date - Base November, 1991.

125- John Schaubroech, and Deryle, Merritt, "Divergnet Effects of Job on coping with work stressors: The key Role of self -Efficacy," the Academy of management Journal Vol 40, No 3, june, 1997.

126- Kathleen Berevic, "Stress Among Student Affaire Administrators, Journal of college Student Development, Vo, 1 ,33,1992.

127- Toffler -Alvin and Heidi 1995: creating a New civilization Atlanta, Turner Pulblishing, int. P:45.

128- Toffler -Alvin the Third wave, 1980.

الملاحق

ملحق رقم (١)

الاستبـــانة الاستطلاعيـة

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى
كلية التربية
قسم الإدارة التربوية والتخطيط

استبانة عن موضوع:

ضغوط العمل التي تواجهها القيادات التربوية النسائية بجامعة أم القرى في عصر عولمة السلوك الإنساني

إعداد الطالبة

أغادير بنت سالم مصطفى العيدروس

المشرف الدكتور

محمد بن أحمد حسن المنشي

كمتطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في تخصص الإدارة التربوية والتخطيط

١٤٢٣هـ

بسم الله الرحمن الرحيم

سعادة الدكتور/....................... الموقر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته   وبعد

أقوم حالياً بإعداد بحث لنيل درجة الماجستير في قسم الإدارة التربوية والتخطيط بكلية التربية بجامعة أم القرى حول موضوع: (**ضغوط العمل التي تواجهها القيادات النسائية بجامعة أم القرى في عصر عولمة السلوك الإنساني**) وحيث أن سعادتكم من ذوي الاختصاص والخبرة والاهتمام..آمل التكرم بتحكيم الاستمارة المرفقة ومدى ملاءمتها للموضوع، علماً بأن أهداف الدراسة تشير إلى معرفة مدى تأثير ضغوط العمل بعولمة السلوك الإنساني والتوجيهات الإسلامية لدى القيادات التربوية النسائية ومعرفة الفروق بين تأثير التوجيهات الإسلامية، باعتباره دينًا إلهيًا عالميًا للتغلب على ضغوط العمل وبين تأثير عولمة السلوك الإنساني باعتباره نظاماً وضعياً.

وأسئلة الدراسة كالتالي:

١- هل توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية تفيد بتأثير العوامل الديموغرافيه التالية (المؤهل العلمي، الخبرة في العمل، التخصص العلمي، الدولة التي تخرجت منها الدورات التأهيلية) على إدراك القيادات التربوية النسائية لواقع المصادر المؤثرة على ضغوط العمل؟

٢- إلى أي مدى تؤثر مصادر البيئة الداخلية (التنظيمية، الوظيفية، الشخصية) في ضغوط العمل لدى القيادات التربوية النسائية بجامعة أم القرى في مكة المكرمة والطائف؟

٣- هل هناك دلالة إحصائية تفيد بوجود تأثير لمصادر البيئة الخارجية (قيم السلوك القيادي للمجتمع المسلم، تحديات عصر العولمة، التقنيات) على ضغوط العمل لدى القيادات التربوية النسائية بجامعة أم القرى في مكة المكرمة والطائف؟

٤- هل توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية تفيد تأثير أي من مصادر البيئتين (الداخلية والخارجية) على ضغوط العمل لدى القيادات التربوية النسائية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة والطائف؟

مع ملاحظة: أن معايير الإجابة هي عالية جداً، عالية، منخفضة، لا يحدث.

ولكن خالص شكري وتقديري....

الباحثة

م	العبارات	ملائمة	غير ملائمة	تحتاج الي اعادة صيانة
	المحور الاول : البيئة الداخلية (التنظيمية ، الوظيفية ، الشخصية) **- ان طبيعة العمل الاداري الذي اقوم به يسبب لي :**			
١	الشعور بتوتر عصبي			
٢	ارتفاع نسبة السكر			
٣	ارتفاع ضغط الدم			
٤	الرغبة في التقاعد المبكر حفاظا علي صحتي			
	اشعر بان حجم العمل الذي اقوم به لا يمثل عبئا كبيرا قياسا بحجم مسؤولياتي •• بسبب :			
٥	العمل المكتبي (الورقي) غير مرهق			
٦	تعاون الموظفات معي في الانجاز			
٧	لاامل في شكل مكتبي لقيام السكرتيرة بتنظيمة			
٨	خبراتي في تيسير العمل تغطي نقص اللوائح التنفيذية			
٩	عدم وجود ازدواجية مرجعية مع قطاع الرجال			
١٠	اتصالنا المباشر مع قطاع الرجال يساعد في انجاز المطلوب			
١١	دورنا في القطاع النسائي غير هامشي قياسا بدور قطاع الرجال			
١٢	نتقد بشده بعضنا لبعض لصالح العمل			
١٣	الادارة العليا تعارض احداث تغير مفيد لانجاز العمل			
١٤	ادارتنا تخلوا من الصراع الغير شريف بين الموظفات			
١٥	ارى ان الكل يزكي الاخر ولا يريد ان يكون في الواجهة			
١٦	في عصر التكنلوجيا قل الاهتمام في قسمي من القلم والورقه			
١٧	لدي سلطة محاسبة الموظفات المتاخرات عن الدوام او عن الانجاز			
١٨	يريحني حاليا وجود موظفات مدربات في قسمي			
١٩	اعمل في وظيفتي الادارية بحوافز مادية مناسبة			
٢٠	اعمل في وظيفتي الادارية تقديرا لشخص رئيسي / رئيستي			

م	العبارة	ملائمة	غير ملائمة	تحتاج الي اعادة الصياغة
	من خلال وظيفتي الإدارية اشعر بأنني أستطيع			
٢١	العمل بدون قلق			
٢٢	مناخ العمل (إضاءة ، تهويه ، مساحة) محفز للعمل			
٢٣	مناخ العمل يشجع علي ممارسة خصوصياتي العملية داخل المكتب			
٢٤	تطوير مستقبلي المهني (كفاءتي المهنية)			
٢٥	الحصول علي ترقي وظيفي			
٢٦	مجاملة الاخرين باستغلال مرونة نظام العمل			
٢٧	اشراك الموظفات العاملات معي في اتخاذ القرار			
	شخصيا اري بعدم الشعور بضغوط العمل وذلك بسبب :			
٢٨	تعاون الموظفات معي			
٢٩	ثقة رؤسائي في قدراتي علي تحمل مسئولياتي			
٣٠	كون اتخاذ القرار من سلطاتي دون الرفع للجهة الاعلي باستخدام عبارة (افيدونا بتوجيهاتكم)			
٣١	امتلاكي لمهارات عملية تدفع الموظفات نحو الاستفادة منها لانجاز المطلوب			
٣٢	قدرتي لتحمل اخطاء الموظفات العاملات معي امام الجهات الأخرى			
٣٣	قدرتي علي التحكم في مسببات قصور بعض الموظفات المتكرر عن أداء العمل			
٣٤	شراء الملابس بسبب العمل يؤثر اقتصاديا علي الموظفات			
٣٥	الظروف الاسرية لاتؤثر علي التركيز في العمل			
٣٦	مااخطط له استطيع انجازه			
٣٧	أفضل عمل المطلوب ((وبس)) كي لا أخطئ			
٣٨	اشعر في عملي بانك اذا عملت واخطأت فانت مقصر			
٣٩	اشعر في عملي بان من لا يعمل لا يخطئ وبالتالي فهو محل تقدير واحترام			
٤٠	بعض الموظفات يشعرن بالقلق عند التاخير في انجاز العمل			
٤١	نصاب جميعا بدوامة القلق قبل حفلات التخرج			

العبارة	ملائمة	غير ملائمة	تحتاج إلى إعادة صياغة
المحور الثاني : تاثير البيئة الخارجية **- هناك بيئات خارجية تؤثر بفاعلية علي بيئة العمل التي اعمل فيها ... منها**			
٤٢ – ايمان الموظفات معي بان العمل عبادة			
٤٣ – الموظفات معي يعملن باخلاص متناهي			
٤٤ – الموظفات يقمن بتغطية عمل زميلتهن الغائبة			
٤٥ – احذرمن التعامل مع الموظفات من باب الاطمئنان			
٤٦ – العولمة فتحت امامي مجال الاستفادة من الافكار والمعلومات في اتخاذ القرارات داخل العمل			
٤٧ – العولمة اسهمت في رفع مستوي طموحاتي لترقي الوظيفي العالي			
٤٨ – استطيع ملاحقة التطور السريع في اساليب العمل			
٤٩ – ثقافتي يتضايق منها من تعمل معي بسبب ضيق افقهن عن متابعة التطورات الحديثة في الثقافة العملية			
٥٠ – العولمة الثقافية قدمت لنا تنويرا في سلوك الموظفات نحو احترام الوقت في العمل			
٥١ – العولمة بتعاليمها فتحت لي مجال الإبداع في العمل			
٥٢ – العولمة قدمت لنا فرصا للتدريب من اجل تنمية مهارات الانجاز			
٥٣ – ساهمت العولمة في تطوير احتياجات المرأه العاملة			
٥٤ – وسائط الاتصال الحالية تعيقني عن الاستفادة من المعلومات في اتخاذ القرارات المناسبة			
٥٥ – وسائل الاعلام الفضائية لها تاثير ايجابي علي حياتنا العملية			
٥٦ – تعجز الموظفات عن مجارات المستجدات السريعة في عصر المعلومات في اداء العمل			
٥٧ – تعجز الموظفات عن مجاراة المستجدات التكنولوجية			

المعلومات العامة

١. المؤهل العلمي

☐ دكتـــــوراة ☐ ماجستـــــــير

☐ بكلوريـــس ☐ ثانويـــة عامـــه

☐ اخرى : فضلا اذكريها ....

٢. الخبره في العمل :

☐ من (٢) سنة الي اقل من (٦) سنوات

☐ من (٦) سنوات الي اقل من (١٠) سنوات

☐ من (١٠) سنوات الي اقل من (١٣) سنه

☐ من (١٣) سنة الي اقل من (١٧) سنة

☐ من (٢٠) سنة فاكثر

٣. التخصص في اخر مؤهل علمي :

☐ ادبي ☐ علمي

٤. الدولة التي حصلتي منها علي اخر مؤهل علمي :

☐ السعودية ☐ دولة عربية

☐ دولة اجنبية

٥. الدورات التأهيلية في مجال العمل :

فضلا اكتبيها :

❖ --

❖ --

❖ --

❖ --

❖ --

ملحق رقم (٢)

الاستبانة في صورتها النهائية التي وزعت على مجتمع الدراسة

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى
كلية التربية
قسم الإدارة التربوية والتخطيط

استبانة عن موضوع

ضغوط العمل التي تواجهها القيادات التربوية النسائية بجامعة أم القرى في عصر عولمة السلوك الإنساني

إعداد الطالبة
أغادير سالم مصطفى العيدروس

إشراف
الدكتور/ محمد أحمد حسن المنشي
أستاذ السياسة والتخطيط التربوي المساعد

متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط

١٤٢٣هـ ـ ٢٠٠٣م

بسم الله الرحمن الرحيم

سعادة الدكتورة/

سعادة الأستاذة/

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة حالياً بإعداد بحث ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط بكلية التربية، جامعة أم القرى، بعنوان (مصادر ضغوط العمل التي تواجه القيادات التربوية في عمادة الدراسات الجامعية للبنات في عصر عولمة السلوك الإنساني)

ولما كنتم ضمن مجتمع الدراسة الذي يسهم بعون الله وقوته في إعطاء الصورة الواقعية لما ينبغي لنا معرفته للتغلب أو للتخفيف من ضغوط العمل... لذا تُقدِّم لكم الباحثة هذه الاستبانة التي تعتبر جوهر الدراسة، بعد اكتمال إجابتكم لأنها ستكون أساس نتائج الدراسة الحالية.

هذا؛ ونظراً لثقتي في أن مشكلة الدراسة تدور في محور ما نريد أن نتغلب عليه من معوقات... آمل التفضل بمساعدة الباحثة بالإجابة؛ مع بالغ الشكر والتقدير سلفاً... والله يحفظكم على الدوام.

المشرف الأكاديمي	الباحثة
د/ محمد أحمد المنشي	**أغادير سالم العيدروس**
أستاذ السياسة والتخطيط التربوي المساعد	معيدة بقسم الإدارة والتخطيط التربوي
ماجستير إدارة تربوية وتخطيط – أمريكا	بكالوريوس إدارة عامة– جامعة الملك سعود
ماجستير تخطيط المناهج – السعودية	دبلوم تربوي – جامعة أم القرى

أسئلة الدراسة:

س١: هل هناك ضغوط عمل تواجهها القيادات التربوية بجامعة أم القرى ناتجة عن تأثير البيئة الداخلية للعمل (البيئة التنظيمية، البيئة الوظيفية والبيئة الشخصية)؟

س٢: هل هناك ضغوط عمل تواجهها القيادات التربوية بجامعة أم القرى ناتجة عن تأثير البيئة الخارجية للعمل (سمات السلوك القيادي الإسلامية، عولمة السلوك الإنساني، والتقنيات الحديثة)؟.

س٣: هل هناك تأثير للمتغيرات الديموغرافية (الوسطية) التالية: (الوظيفة، المؤهل العلمي، الخبرة في العمل الحالي، التخصص في آخر مؤهل علمي، الدورات التدريبية، والدولة التي تم منها الحصول على آخر مؤهل علمي) على آراء مجتمع الدارسة؟.

أهداف الدراسة:

١- الوقوف على ما إذا كان هناك تأثير للبيئات الداخلية (التنظيمية والوظيفية والشخصية) على درجة ضغوط العمل لدى القيادات النسائية بجامعة أم القرى.

٢- الوقوف على ما إذا كان هناك تأثير للبيئات الخارجية (سمات السلوك القيادي الإسلامي، عولمة السلوك الإنساني، والتقنيات الحديثة) على درجة ضغوط العمل لدى القيادات النسائية بجامعة أم القرى.

٣- الوقوف على ما إذا كان هناك تأثير للمتغيرات الوسطية في الحكم على درجة ضغوط العمل لدى القيادات بجامعة أم القرى.

المتغيرات الديموغرافية (الوسطية)

فضلاً وضع علامة (√) أمام كل عبارة بما يناسبها:

١- الوظيفة الحالية:

☐ عميدة	☐ وكيلة العميدة	☐ وكيلة عمادة
☐ وكيلة كلية	☐ وكيلة قسم	☐ مشرفة مركز
☐ مديرة إدارة	☐ عضو هيئة تدريس	☐ مديرة مركز
☐ سكرتيرة	☐ طبيبة	☐ مدير مكتب
☐ مرشدة أكاديمية	☐ مشرفة قسم	☐ مشرفة إدارة
☐ وكيلة مشرف	☐ مشرفة تليفزيون	☐ موظفة مسئولة

٢- المؤهل العلمي:

☐ دكتوراه	☐ ماجستير	☐ بكالوريوس
☐ دبلوم	☐ ثانوية	☐ لا يوجد

٣- الخبرة في مجال العمل الإداري:

☐ من سنة إلى أقل من (٥) سنوات.

☐ من (٥) سنوات إلى أقل من (١٠) سنوات.

☐ من (١٠) سنوات إلى أقل من (١٥) سنة.

☐ من (١٥) سنة إلى أقل من (٢٠) سنة.

☐ من (٢٠) سنة فأكثر.

س١: هل توجد هناك ضغوط عمل تواجهها القيادات التربوية في القطاع النسائي ناتجة عن أي من عوامل البيئة الداخلية للعمل التالية:

١- البيئة التنظيمية للعمل. ☐ نعم ☐ لا

٢- البيئة الوظيفية للعمل. ☐ نعم ☐ لا

٣- البيئة الشخصية للقائد (الرئيسة/ المديرة). ☐ نعم ☐ لا

إذا كانت الإجابة بنعم، فما هي درجة الضغوط التي تواجهها القيادات في العمل الحالي، ضع علامة (√) أمام عبارة بما يناسبها:

م	العبارة تنشأ ضغوط العمل على القيادات بسبب	يحدث ذلك بدرجة * عالية جداً	عالية	نوعاً ما	منخفضة	لا يحدث
	المحور الأول: إن البيئة التنظيمية التي تعمل فيها القيادات تسبب ضغوطاً عمل إذا كان هناك ما يلي:					
١	قصور في الصلاحيات الممنوحة.					
٢	فوضى في ترتيب السكرتارية للمكتب.					
٣	كثرة المسئوليات الإدارية.					
٤	تناقض التعليمات الرسمية مع التوجيهات الرسمية من قطاع الرجال.					
٥	صعوبة محاسبة المقصرات من الموظفات العاملات.					
٦	صعوبة محاسبة المقصرات من الطالبات.					
٧	قصور في وضوح الأنظمة واللوائح الخاصة لطبيعة العمل.					
٨	مخالفة المرؤوسات للتعليمات المباشرة.					
٩	شعور القيادات بأنها منفذة لقرارات قطاعات الرجال.					
١٠	قصور أساليب علاج المشكلات السلوكية للطالبات.					
١١	قصور أساليب معاقبة الطالبات ذوات المشكلات السلوكية.					
١٢	قلة اهتمام الطالبات بأدائهن الدراسي.					
١٣	المضايقات الناتجة عن الاتصال الشخصي لإنجاز المطلوب من قبل قطاع الرجال.					
١٤	بقاء دور القطاع النسائي هامشي في صنع قراراته.					

م	العبـــارة تنشـأ ضـغوط العمـل علـى القيـادات بسـبب	عالية جداً	عالية	نوعاً ما	منخفضة	لا يحدث
		يحدث ذلك بدرجة *				
١٥	خلو القطاع النسائي من أماكن الترويح المناسبة للموظفات.					
١٦	خلو الجدول التنظيمي لوقت الراحة بين ساعات العمل.					
١٧	ضعف احترام القيادات من قبل موظفاتهن.					
١٨	ضعف احترام القيادات من قبل طالبات الجامعة.					
١٩	فقدان الأستاذات لضوابط الأداء التدريسي.					
٢٠	فقدان الضوابط التي تحد من غش الطالبات في الواجبات.					
٢١	فقدان الضوابط التي تحد من غش الطالبات في الاختبارات.					
٢٢	قبول قطاع الرجال تجاوز الموظفات لرئيستهن.					
٢٣	قصور أولياء الأمور في السؤال عن أداء بناتهن الطالبات.					
٢٤	ممارسة أولياء الأمور أو المسئولين لإعطاء الطالبات تقديرات عالية في المواد.					
٢٥	ممارسة أولياء الأمور أو المسئولين لإعاقة القرارات التأديبية.					
المحور الثاني: البيئة الوظيفية التي تعمل فيها القيادات تسبب ضغوط عمل إذا كان هناك ما يلي:						
٢٦	قصور في الحوافز التشجيعية.					
٢٧	خوفها من تفويض سلطاتها لإحدى موظفاتها.					
٢٨	فقدان اللائحة المحددة لمسئولياتها.					
٢٩	قيامها بأداء العمل بالخبرة المتوارثة.					
٣٠	هرب زميلاتها من الرئيسات السابقات لهذه الإدارة الحالية عن إفادتها من خبراتهن.					
٣١	حاجتها إلى دورات تدريبية في أسلوب حل المشكلات.					
٣٢	حاجتها إلى دورات تدريبية في أسلوب الإدارة بالعلاقات.					
٣٣	حاجتها إلى دورات تدريبية في التخطيط الإستراتيجي.					
٣٤	حاجتها على دورات تدريبية في صنع القرار.					
٣٥	فقدان روح التعاون بين الرئيسة وموظفاتها.					
٣٦	روتينية العمل.					

م	العبـــارة تنشـأ ضـغوط العمـل علـى القيـادات بسـبب	يحدث ذلك بدرجة *				
		عالية جداً	عالية	نوعاً ما	منخفضة	لا يحدث
٣٧	تعطل روح الإبداع والابتكار في العمل الإداري الحالي.					
٣٨	انعدام روح الفريق الواحد بين الرئيسة وموظفاتها.					
٣٩	ضعف خبرات موظفاتها.					
٤٠	العمل بدون خطة استراتيجية فصلية أو سنوية.					
٤١	غياب مفهوم النجاح في الأداء لدى موظفتها.					
٤٢	غياب دافع الحوافز عند الأستاذات.					
٤٣	غياب مفهوم النجاح في الأداء لدى الأستاذات.					
٤٤	غياب مشاركة القطاع النسائي في اتخاذ القرار مع الرجال.					
المحور الثالث: البيئة الشخصية التي تعمل فيها القيادات تسبب ضغوط عمل إذا كان هناك ما يلي:						
٤٥	غياب التقدير لذوي الخبرة في مجال الإبداع الإداري.					
٤٦	الشعور بالتعب والإرهاق وعدم الارتياح طول وقت العمل.					
٤٧	وجود مشكلات أسرية تؤثر على إنجاز العمل.					
٤٨	البرود في اتخاذ القرارات.					
٤٩	مضايقات قطاع الرجال من أجل تغيير القرار السليم.					
٥٠	الغياب عن العمل لارتباطات غير ضرورية.					
٥١	استغلال الدور القيادي لخدمة الذات.					
٥٢	وجود مشكلات صحية بسبب العمل.					
٥٣	استغلال الدور القيادي لحساب الآخرين.					
٥٤	عدم كفاية وقت الدوام الرسمي لإنجاز العمل.					
٥٥	استغلال الآخرين لحسن نية الرئيسية (طيبتها).					

س٢: هل هناك ضغوط عمل تواجهها القيادات التربوية في القطاع النسائي ناتجة عن أي من عوامل البيئة الخارجية التالية:

١- سمات السلوك القيادي الإسلامي. ☐ نعم ☐ لا

٢- عولمة السلوك القيادي. ☐ نعم ☐ لا

٣- التقنيات الحديثة. ☐ نعم ☐ لا

إذا كانت الإجابة بنعم، فما هي درجة الضغوط التي تواجهها القيادات في العمل الحالي، ضع علامة (√) أمام عبارة بما يناسبها:

م	العبارة تنشأ ضغوط العمل على القيادات بسبب	يحدث ذلك بدرجة* عالية جداً	عالية	نوعاً ما	منخفضة	لا يحدث
المحور الرابع	: سمات السلوك القيادي الإسلامي.					
٥٦	الإخلاص في الأداء.					
٥٧	غياب مفهوم العمل عبادة.					
٥٨	ولاء الموظفات لشخص الرئيسة.					
٥٩	ولاء الموظفات لصالح العمل.					
٦٠	تسرب أسرار العمل.					
٦١	ضياع قيم الحقوق الأدبية الشخصية في بيئة العمل.					
٦٢	ضياع قيم المساواة في التعامل داخل بيئة العمل.					
٦٣	ضياع قيم العدل في العدل في التعامل داخل بيئة العمل.					
٦٤	ضعف سمة الأمانة داخل بيئة العمل.					
٦٥	قبول التغير في أسلوب أداء العمل.					
٦٦	إنجاز العمل بجدية وإخلاص.					
٦٧	إضاعة وقت العمل في غير صالح العمل.					
٦٨	التأخر عن داوم العمل.					
٦٩	الاستعداد للعمل ساعات إضافية بدون مقابل.					

م	العبارة تنشأ ضغوط العمل على القيادات بسبب	يحدث ذلك بدرجة* عالية جداً	عالية	نوعاً ما	منخفضة	لا يحدث
٧٠	قبول التغيير نحو تقنية اتخاذ القرار.					
٧١	العمل بروح الجماعة.					
المحور الخامس: عولمة السلوك القيادي.						
٧٣	قضاء وقت الدوام في الحديث عن برامج القنوات الفضائية.					
٧٤	قضاء وقت الدوام في الحديث عن الأزياء والموضة.					
٧٥	قضاء وقت الدوام في الحديث عن سير الفنانين والفنانات.					
٧٦	الشعور بالتعب الدائم بسبب السهر.					
٧٧	الشعور بالتعب الدائم بسبب الزيارات المسائية.					
٧٨	زيادة المستوى الثقافي في مجال الأزياء والموضة.					
٧٩	زيادة المستوى الثقافي في مجال برامج القنوات الفضائية.					
٨٠	تسهيل العولمة بفتحها مجال التعلم الذاتي المعرفي.					
٨١	ثقافة العولمة تطورت من أسلوب تفكير القائد في الحياة كامرأة.					
٨٢	ثقافة العولمة علمت القائدة التمييز بين ما يكون وما لا ينبغي أن يكون.					
٨٣	ثقافة العولمة قوت من اتصال القائدة بالقيم الإسلامية العالمية.					
المحور السادس: التقنيات الحديثة.						
٨٤	أجد صعوبة في الاتصال برئيسي لعرض مقترحات المتعلقة بالعمل.					
٨٥	عدم وجود دورات تدريبية لتحسين أدائي في مجال عملي.					
٨٦	الدورات المقامة بعيدة عن المهام الأساسية في العمل.					
٨٧	أشعر أنه ليس لدي الخبرة الكافية لأداء واجباتي الوظيفية بالدقة التي أريد.					
٨٨	كثرة المهام تعيقني عن الالتحاق بالدورات الجديدة.					
٨٩	تغيير القيادات لأساليب اتخاذ القرار وفق المستجدات السريعة لعصر المعلومات.					
٩٠	عدم وجود فرص متاحة لي للتعلم واكتساب المهارات الجديدة في وظيفتي.					
٩١	استخدام الحاسوب فقط للطباعة (بدل الآلة الكاتبة).					

م	العبارة تنشأ ضغوط العمل على القيادات بسبب	يحدث ذلك بدرجة*				
		عالية جداً	عالية	نوعاً ما	منخفضة	لا تحدث
٩٢	يفرض علي أن أقوم ببعض الواجبات بطريقة اعتقد أنها خاطئة.					
٩٣	الانشغال بتقنيات الإنترنت عن إنجاز العمل.					
٩٤	استخدام الانترنت في إنجاز العمل.					
٩٥	استخدام الحاسوب في جميع أعمالي.					
٩٦						
٩٧						
٩٨						
٩٩						
١٠٠						

ملحوظة:

أي إضافات أخرى، فضلاً اذكريها .

انتهى .... شكراً لكريم التعاون

الباحثة

أغادير العيدروس

ملحق رقم (٣)
قائمة أسماء محكمي الاستبانة

أسماء المحكمين

مرتبة حسب الحروف الأبجدية

م	اسم المحكم	التخصص
١	د. إبـــراهيم الســـهي	(قسم اللغة العربية) – جامعة أم القرى.
٢	د. إكـــرام برديســـي	(قسم مناهج) – جامعة أم القرى.
٣	أ.د. آمـــال مرزوقـــي	(قسم تربية إسلامية) – جامعة أم القرى.
٤	د. جميلـــــة ســـــقا	(قسم علم النفس) وكيلة عميد شئون الطالبات– جامعة أم القرى.
٥	د. جـــواهر قنـــاديلي	(قسم الإدارة التربوية والتخطيط) – جامعة أم القرى.
٦	د. رابيـــــة رشـــيد	(قسم اللغة العربية) – جامعة أم القرى.
٧	د. زكيـــة المهنـــدس	(قسم المناهج وطرق تدريس) – جامعة أم القرى.
٨	د. ســـهل الصـــبان	(وكيل وزارة الحج).
٩	أ. سجاد مصطفى كمال	مديرة مدرسة وإمام مسجد نصير.
١٠	د. شـــيخه عاشـــور	(قسم الكيمياء) وكيلة قسم الكيمياء – جامعة أم القرى.
١١	د. عواطـــف خيـــاط	(قسم إدارة تربوية وتخطيط) – جامعة أم القرى.
١٢	د. عليـــاء الجنـــدي	قسم مناهج وطرق تدريس، وكيلة عمـــادة القبـــول والتســـجيل. جامعة أم القرى.
١٣	د. عيدروس العيدروس	(قسم علم نفس) – جامعة أم القرى.
١٤	د. عزيزة العيـــدروس	(قسم المناهج وطرق تدريس) – جامعة أم القرى.
١٥	د.عبــــد الله فتينـــي	(قسم تربية فنية) – جامعة أم القرى.

م	اسم المحكم		التخصص
١٦	د. فائقـــة ســـنبل		(قسم إدارة تربوية وتخطيط) – جامعة أم القرى.
١٧	د. فهـــد تركســـتاني		(قسم كيمياء) – جامعة أم القرى.
١٨	د. فـــاتن بـــامفلح		(قسم مكتبات) – جامعة أم القرى.
١٩	د. منـــى الأســـمر		(قسم إدارة تربوية وتخطيط) – جامعة أم القرى.
٢٠	د. مريم أبـــو علـــي		(قسم لغة عربية) وكيلـــة عميـــد معهـــد اللغـــة لغـــير النـــاطقين جامعة أم القرى.
٢١	د. نعيمة بن دهـــيش		(قسم تاريخ) – جامعة أم القرى.
٢٢	د.ليلـــى المـــزروع		(قسم علم نفس) – جامعة أم القرى.
٢٣	د. هيفـــاء فـــدا		(قسم لغة عربية) وكيلة عمـــادة الدراســـات الجامعيـــة للبنـــات جامعة أم القرى.
٢٤	د. وفـــاء فـــراش		(قسم الدعوة) العميدة الســـابقة لعمـــادة الدراســـات الجامعيـــة. جامعة أم القرى.
٢٥	د. وداد لال		(قسم اللغة العربية) – جامعة أم القرى.

ملحق رقم (٤)

بيان عدد الموظفات بعمادة الدراسات الجامعية بالعاصمة المقدسة

ملحق رقم (٥)

إصدار تعين د. عواطف بياري أول عميدة بجامعة أم القرى وتكليف د. آمال مرزوقي وحياة خفاجي

١٤٠٢/٦٢/١/٣٠

١٤٠٢/٦/١٢هـ

قرار إداري

إن مدير الجامعة

بناءً على الصلاحيات المخولة له

وبناءً على القرار الإداري رقم ٢٠٤٦/أ/ج في ١٦/٦/١٤٠٠هـ المتضمن تكليف الدكتورة/ عواطف حسن بخاري عميدة قسم الطالبات بمكة المكرمة.

وبناءً على رغبتنا في استمرار تكليفها.

ولمقتضيات المصلحة العامة.

يقرر ما يلي

أولاً : استمرار تكليف الدكتورة/ عواطف حسن بخاري بالعمل عميدة لقسم الطالبات بمكة المكرمة لمدة ستة أشهر اعتباراً من تاريخه.

ثانياً : تصرف من راتبها مكافأة حسب العادة

ثالثاً : يبلغ هذا القرار لإدارة المالية لاعتماده وتنفيذه.

٦/١٥

مدير الجامعة

(ختم) مدير الجامعة

د. راشد الراجح

ص. ..

٦/١٥

ص. لشؤونها

ص. للموظفة

ص. [illegible] الأساتذة ١٤٠٢/٦/٨هـ

ص. مع التحية لسعادة عميدة قسم الطالبات

٨٠/٤٢/١/٢/ص
١/٥/١٤٠٤هـ

ان مدير الجامعة :
بناء على الصلاحيات المخولة له .
وبناء على التوسع القائم بقسم الطالبات والاقسام الجديدة التي يضمها فرع الطالبات بمكة المكرمة ولتنظيم العمل بقسم الطالبات .
والحاقا للقرار الاداري رقم ٢/٥٢٩٥/٣/٤/٣٠ في ١٤٠٣/١٢/٢٤
وبناء على موافقتنا بخصوص تكليف السيدات الموضحة اسماؤهن فيما بعد حسبما هو موضح ادناه .
ولمقتضيات المصلحة العامة .

يقــرر مايلي :

أولا : استمرار تكليف الدكتورة / عواطف فيصل بياري / بالعمل عميدة قسم الطالبات بمكة المكرمة لمدة ثلاثة شهور اعتبارا من ١٤٠٣/١٢/١٤ هـ

ثانيا : تكلف الدكتورة / حياة محمد علي خفاجي المعينة على وظيفة استاذ مساعد ذات الرقم ٢٨٢ وكيلة لسعادة عميدة قسم الطالبات للشئون الاكاديمية لمدة ثلاثة شهور اعتبارا من تاريخه .

ثالثا : تكلف المحاضرة / آمال حمزة المرزوقي ابو حسين / المعينة على وظيفة محاضرة ذات الرقم ٨١ وكيلة لسعادة عميدة قسم الطالبات للشــئون الادارية لمدة ثلاثة شهور اعتبارا من تاريخه .

رابعا : يعاملن وفقا للنظام في تسوية مستحقاتهن .

خامسا : يبلغ أصل القرار لقسم الرواتب والنفقات وعلى الجهات المختصة اعتماده وتنفيذه كل فيما يخصـه .

مديـــر الجامعـــة

وقع الاصل مدير الجامعة

د. راشــد الراجـــح

ع/خ ٤ /١

ص. مع التحية لمعالي وزير التعليم العالي للتكرم
ص مع التحية لسعادة العميدة
للمذكورات
للتوظيف / الاتصالات / هاشم السقاف
السجل العام لملفاتهن مع الاساس

١/١/٥ ١٤٠٤